**ОТ 15.10.2021Г. №437-П**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**УСТЬ-КУТСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ УСТЬ-КУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ УСТЬ-КУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, УТВЕРЖДЁННОЕ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ**

**ОТ 25.06.2019Г. №285-П**

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, в соответствии со ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 15 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования от 01.03.2011г. № 105-п «Об утверждении Положения об осуществлении на территории Усть-Кутского муниципального образования функций и полномочий учредителя муниципальных бюджетных, казённых и автономных учреждений», Приказом министерства образования Иркутской области от 07.11.2017г. № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования Иркутской области», руководствуясь ст. 48 Устава Усть-Кутского муниципального образования,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского муниципального образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, утвержденное постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования от 25.06.2019 года № 285-п, утвердив его в новой редакции (прилагается).

2. Муниципальным образовательным организациям Усть-Кутского муниципального образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, принять и ввести в действие на уровне образовательных организаций соответствующие изменения в Положения об оплате труда.

3. Признать утратившими силу постановление Администрации Усть-Кутского муниципального образования от 10.01.2020г. № 1-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского муниципального образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, утвержденное постановлением Администрации УКМО от 25.06.2019г. № 285-п».

4. Настоящее постановление подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника Управления образованием Усть-Кутского муниципального образования Малышева А.В.

Мэр Усть-Кутского

муниципального образования

С.Г. Анисимов

Приложение к постановлению Администрации

Усть-Кутского муниципального образования

от 15.10.2021г. №437-п

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных**

**образовательных организаций**

**Усть-Кутского муниципального образования,**

**в отношении которых функции и полномочия учредителя**

**осуществляет Управление образованием**

**Усть-Кутского муниципального образования**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского муниципального образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования(далее - учреждения, Управление образованием) разработано в соответствии со ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 15 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Иркутской области от 27.12.2016г. № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования от 01.03.2011г. № 105-п «Об утверждении Положения об осуществлении на территории Усть-Кутского муниципального образования функций и полномочий учредителя муниципальных бюджетных, казённых и автономных учреждений», Приказом министерства образования Иркутской области от 07.11.2017г. № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования Иркутской области».

Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждений, является основанием для разработки положений об оплате труда работников учреждений и определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждений.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после согласования с Управлением образованием утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

4. Штатное расписание учреждения после согласования с Управлением образованием утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

7. Фонд оплаты труда работников автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения учитывается уровень дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Усть-Кутского муниципального образования по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в порядке и размерах, определяемых нормативным правовым актом Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

7.2. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

7.3. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Иркутской области и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7.4. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в том числе нормативными правовыми актами органа местного самоуправления Усть-Кутского муниципального образования, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и местного бюджета в отношении учреждений дополнительного образования на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных учреждению.

Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

9. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающую заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определяются отдельным нормативным правовым актом органа местного самоуправления Усть-Кутского муниципального образования и устанавливаются не ниже размера, рекомендованного Приказом министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 N 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области».

10.Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

11. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

12.Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1)выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2)выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3)выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

[Выплаты](#Par612) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению;

4) надбавка за работу в сельской местности;

13. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

14. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

16. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

17. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

18.Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие,

6) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с согласованным с Управлением образованием и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

19.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

20. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной педагогической работы в размерах, определенных в соответствии с [Приложением 4](#Par763) к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

21. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной педагогической работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

22. Установление выплаты за стаж непрерывной педагогической работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

23. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, включает в себя периоды, предусмотренные действующим законодательством в сфере пенсионного обеспечения педагогических работников.

23.1. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным (муниципальным) образовательным учреждением (организацией);

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных, муниципальных образовательных учреждениях (организациях) Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

23.2. Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение трех месяцев:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 22.1. настоящего Примерного положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 22.1. настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 22.1. настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным, муниципальным образовательным учреждением (организацией);

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 22.1. настоящего Примерного положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной педагогической работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

25. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

26. Работникам учреждения по результатам работы могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за год пропорционально отработанному времени. Размер премиальных выплат по итогам работы за год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

27. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

28. Периодичность выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

29. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

30. Работникам учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

31. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования"- 15 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

70 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

33. Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 6 к настоящему Примерному положению).

34. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

35. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями,локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, а также с учетом рекомендуемых [показателей и критериев](#Par792) эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критерий эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

36. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

37. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

38. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

39. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

40. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

41. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

42. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ

РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

43. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным Управлением образованием и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

44. Порядок определения размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определен в Приложении 7 к настоящему Примерному положению.

45. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Критерии кратности окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения определены в Приложении 8 к настоящему Примерному положению.

46. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

47. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с [главой 3](#Par29) настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

48. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения согласно Приложению № 5 к настоящему Примерному положению. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией Управления образованием, при наличии средств фонда оплаты труда учреждения, при отсутствии дисциплинарных взысканий в период, по результатам работы в котором предусматривается производить выплату премиальных.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет 3 должностных оклада заместителя руководителя или главного бухгалтера в течение финансового года. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Управлением образованием, при наличии средств фонда оплаты труда учреждения, при отсутствии дисциплинарных взысканий в период по результатам работы, в котором предусматривается производить выплату премиальных.

49.1. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

50. Руководителям, заместителям руководителя учреждений, реализующих общеобразовательные программы, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей) за преподавательскую работу без занятия штатной должности в размерах, определенных в соответствии с [Приложением](#Par763) 9 к настоящему Примерному положению.

Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

51. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

52. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

53. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для казенных учреждений в пределах, доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, для автономных и бюджетных учреждений в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

54. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные [пунктом](#Par161) 49 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

55. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Управлением образованием на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные [пунктом](#Par161) 49 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

56. Материальная помощь работнику учреждения может предоставляться один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

муниципального образования, в отношении которых функции

и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

Усть-Кутского муниципального образования

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ

(ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Работников образования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень |
| Младший воспитатель | 7845 |
| 2 квалификационный уровень |
| Диспетчер образовательного учреждения | 7864 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень |
| Старший вожатыйМузыкальный руководительИнструктор по физической культуре | 7884 |
| 2 квалификационный уровень |
| Педагог дополнительного образованияПедагог-организаторСоциальный педагог | 7904 |
| 3 квалификационный уровень |
| ВоспитательМетодистПедагог-психолог | 7944 |
| 4 квалификационный уровень |
| Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельностиСтарший воспитательТьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)УчительУчитель-дефектологУчитель-логопедПедагог-библиотекарь | 7983 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: | 8023 |
| Отделом |
| Отделением |
| учебно-консультационным пунктом |
| другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей |
| 2 квалификационный уровень |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы | 8062 |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель): |
| Отдела |
| Отделения |
| учебно-консультационного пункта |
| других структурных подразделений (подразделения) профессиональных образовательных организаций |

2. Служащих

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень |
| Делопроизводитель | 7509 |
| Секретарь – машинистка |
| Секретарь - руководителя |
| 2 квалификационный уровень |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 7535 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень |
| Инспектор по кадрам | 7548 |
| Лаборант |
| Библиотекарь | 7538 |
| 2 квалификационный уровень |
|  Заведующий хозяйством | 7588 |
| Заведующий библиотекой |
| 3 квалификационный уровень |
|  Заведующий производством (шеф-повар) | 7627 |
|  Заведующий столовой |
| 4 квалификационный уровень |
| Механик | 7667 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень |
| Инженер-программист (программист) | 8001 |
| Инженер - электроник (электроник) |
| Специалист по охране труда |
| Инженер-электрик (электрик) |
| Специалист по кадрам |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 3 квалификационный уровень |
| Директор (начальник, заведующий) филиала |
|  | 11280 |

3. Рабочих общеотраслевых профессий

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 7098 |
| Гардеробщик (ца) |
| Горничная |
| Грузчик |
| Дворник |
| Зольщик |
| Истопник |
| Кастелянша |
| Кладовщик |
| Кочегар |
| Кухонный рабочий |
| Мойщик посуды |
| Оператор электрокотельной |
| Повар |
| Подсобный рабочий |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Рабочий по уходу за животными |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений |
| Швея |
| Оператор хлораторной установки |
| Садовник |
| Слесарь-электрик |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды |  |
| 2 квалификационный уровень |
| Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 7107 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 7134 |
| Водитель автомобиля |

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

 Усть-Кутского муниципального образования

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ

В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты компенсационного характра | Основание и размер выплат компенсационного характера  |
| 1 | Доплата за классное руководство | 1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной санитарными правилами СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года N 28, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер доплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер доплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы) |
| 2 | Доплата за проверку письменных работ | педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, математике, письму, развитию речи, литературе, чтению, счету, логопедии, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, музыке, родному языку, родной литературе, окружающему миру, информатике, географии, истории, биологии, естествознанию - в размере 10 - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам. |
| 3 | Доплата за заведование Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками | 1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы) |
| 4 | Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | 1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы) |
| 5 | Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы | 1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно-хозяйственной работе, - 15 процентов должностного оклада;2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы);3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; |
| 6 | Доплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения | 1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому |
| 7 | Доплата за работу в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий | 1) специалистам территориальной психолого-медико-педагогической комиссии - 20 процентов оклада (ставки заработной платы)  |

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам, устанавливается Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

 Усть-Кутского муниципального образования

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ

К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ

НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,

ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

Заведующий отделом (сектором) библиотеки.

Младший воспитатель.

Помощник воспитателя.

Заведующий производством (шеф-повар).

Библиотекарь.

Повар.

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

Усть-Кутского муниципального образования

РАЗМЕРЫ

ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада) |
| от 2 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 лет | 30 |

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

 Усть-Кутского муниципального образования

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ

РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ,

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Выплаты стимулирующего характера | Показатели эффективности деятельности работников учреждений  | Критерии эффективности деятельности работников учреждений  |
| I. Должности педагогических работников |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения | Выполнено |
| Не выполнено |
| Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения | Выполнено |
| Не выполнено |
| Обобщение и распространение передового педагогического опыта | Выполнено |
| Не выполнено |
| Наставническая работа с молодыми специалистами | Выполнено |
| Не выполнено |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования | Отсутствие |
| Наличие |
| Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника | Отсутствие |
| Наличие |
| Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестаций | 90 - 100 процентов |
| До 90 процентов |
| Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации | Хорошо, отлично |
| Удовлетворительно |
| Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях | Первые места |
| Вторые, третьи места |
| Отсутствие снижения наполняемости класса (группы), кружка, секции за отчетный период | Отсутствие |
| Наличие |
| Доля выпускников, трудоустроенных по специальности (за исключением лиц, призванных на военную службу и находящихся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком) | 100 процентов |
| До 100 процентов |
| Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника | Отсутствие |
| Наличие |
| Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей | Выполнено |
| Не выполнено |
| Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил | Отсутствие |
| Наличие |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника | Выполнено |
| Не выполнено |
| Участие в качестве экспертов в проведении чемпионатов "WorldSkills" и "JuniorSkills" | Соответствие |
| Несоответствие |
| Выполнение работы эксперта в рамках проведения демонстрационного экзамена | Выполнено |
| Не выполнено |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде | Отсутствие |
| Наличие |
| Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ | Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы) | Наличие |
| Отсутствие |
| Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное) | Выполнено |
| II. Должности учебно-вспомогательного персонала |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | Участие в коллегиальных органах управления учреждением | Выполнено |
| Не выполнено |
| Наставническая работа с молодыми специалистами | Отсутствие |
| Наличие |
| Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника | Выполнено |
| Не выполнено |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей | Отсутствие |
| Наличие |
| Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства | Отсутствие |
| Наличие |
| Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника | Отсутствие |
| Наличие |
| Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил | Отсутствие |
| Наличие |
| Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей | Выполнено |
| Не выполнено |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника | Выполнено |
| Не выполнено |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде | Отсутствие |
| Наличие |
| Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ | Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы) | Отсутствие |
| Наличие |
| Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное) | Выполнено |
|  | Не выполнено |
| III. Должности иных работников |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | Организация работы коллегиальных органов управления учреждением | Выполнено |
| Не выполнено |
| Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросам министерства, управления образованием, иных органов  | Выполнено |
| Не выполнено |
| Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности | Выполнено |
| Не выполнено |
| Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника | Выполнено |
| Не выполнено |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства | Отсутствие |
| Наличие |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, участников образовательных отношений на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей | Отсутствие |
| Наличие |
| Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы | Выполнено |
| Не выполнено |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника | Выполнено |
| Не выполнено |
| Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ | Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы) | Наличие |
| Отсутствие |
| Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное) | Выполнено |
| Не выполнено |
| IV. Должности заместителяруководителя и главного бухгалтера учреждения, руководителя учреждения |
| Премиальные выплаты по итогам работы | Организация работы коллегиальных органов управления учреждением | Выполнено  |
| Не выполнено  |
| Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросам министерства, управления образованием, иных органов  | Выполнено  |
| Не выполнено  |
| Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности | Выполнено  |
| Не выполнено  |
| Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника | Выполнено  |
| Не выполнено  |
| Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства | Отсутствие  |
| Наличие  |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, участников образовательных отношений на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей | Отсутствие  |
| Наличие  |
| Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы | Выполнено  |
| Не выполнено  |
| Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника | Выполнено  |
| Не выполнено  |
| Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы) | Наличие  |
| Отсутствие  |
| Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное) | Выполнено  |
| Не выполнено  |

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 6

к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

 Усть-Кутского муниципального образования

НАДБАВКИ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер надбавки к должностному окладу (ставке) за квалификационную категорию |
| Старший вожатый | 30 процентов - для первой категории;50 процентов - для высшей категории |
| Музыкальный руководитель |
| Педагог дополнительного образования |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| Воспитатель |
| Методист |
| Педагог-психолог |
| Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Старший воспитатель |
| Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО) |
| Учитель |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед |
|  |

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 7

 к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

 Усть-Кутского муниципального образования

ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

 1. Настоящий Порядок определяет правила определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Критерии кратности окладов (должностных окладов) руководителя учреждения определены в Приложении 8 к Примерному положению.

3. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается ежегодно на 01 января в зависимости от среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, возглавляемого им учреждения за предыдущий год и коэффициента кратности должностного оклада. При отсутствии в фонде оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год средств на повышение оклада руководителя учреждения, пересмотр должностного оклада руководителя учреждения в сторону увеличения не производится.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников рассчитывается на основании штатного расписания, действовавшего в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя учреждения. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на количество занятых штатных единиц за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При исчислении среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в расчетный период не включаются количество занятых штатных единиц и начисленные за это время суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, если работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

Приложение 8

 к Примерному положению об оплате труда работников

 муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

 муниципального образования, в отношении которых функции

 и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

 Усть-Кутского муниципального образования

КРИТЕРИИ КРАТНОСТИ ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Руководители общеобразовательных организаций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель оценки | Коэффициент Показателя | Результат деятельности руководителя | Результат рассмотрения комиссией |
| 1.Кадровые ресурсы организации |  |  |  |
| 1.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | 0-не укомплектован2- укомплектован (менее 50% с 1 и высшей категорией)3- укомплектован (более 50% с 1 и высшей категорией) |  |  |
| 1.2. Стабильность педагогического коллектива. Текучесть кадров. | 0- наличие увольнений1- стабильный коллектив |  |  |
| 1.3. Привлечение и сохранение молодых специалистов | 0- увольнение молодых специалистов, не отработавших 3 лет.2- сохранение молодых специалистов |  |  |
| 1.4. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (справка обязательна) | 0- не обеспечены1- обеспечены |  |  |
| 1.5. Подтверждение заявленной квалификационной категории педагогическими работниками в рассматриваемый период (справка обязательна) | 0- не подтверждена1- подтверждена |  |  |
| 1.6. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) | 0- не участвуют1- участвуют2- призовые места |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 1 | 10 |  |  |
| 2. Социальные критерии |  |  |  |
| 2.1. Отсутствие отчислений из образовательной организации. Сохранение контингента обучающихся (при наличии отчислений обязательна справка с указанием оснований отчислений) | 0- имеются отчисления (без уважительных причин)1- нет отчислений |  |  |
| 2.2. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы (без участия МКУ ДО ЦДО УКМО) | 0- не организована1-организована |  |  |
| 2.3. Организация различных форм работы с родителями (охват, формы, количество охваченных родителей в %, справка обязательна) | 0-не проводится1- проводится2-разнообразие форм, работа с СОП |  |  |
| 2.4. Организация работы по профилактике правонарушений. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися (школы).  | 0- работа не проводится, имеются замечания.1- работа с конкретными семьями, пропаганда и профилактика. 100% реализация плана работы с конкретной семьей.2- снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН, ОДН, внутришкольном учете3- снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН, ОДН, внутришкольном учете, 100% занятость |  |  |
| 2.5. Наличие в организации действующих музеев (патриотическое воспитание, поисковые отряды и др.) | 0- не имеются1- имеется2- имеется, участие в различных конкурсах |  |  |
| 2.6. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков | 0- не организована1- менее 50% обучающихся2- более 50% обучающихся3- более 50% обучающихся, новые формы |  |  |
| 2.7. Организация и результативность спортивно-массовой работы. Наличие спортивных кружков, секций и школьных команд  | 0-работа не организована1- работа организована |  |  |
| 2.8. Участие школьных команд в муниципальных, в том числе организованных на базе МКУ «СОЦ» УКМО, региональных спортивных соревнованиях, сдача норм ГТО (динамика роста), конкурсе «Самый здоровый класс» и др. | 0-нет участия1- участие2- призовые места |  |  |
| 2.9. Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, наличие утвержденного меню, охват учащихся горячим питанием | 0-ниже 70%1-70-80%2-81-90%3- 91% и более |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу | 18 |  |  |
| 3. Эффективность управленческой деятельности |  |  |  |
| 3.1. Наличие жалоб, обращений в рассматриваемый период | -2 |  |  |
| 3.2. Нарушение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) | -2 |  |  |
| 3.3. Нарушение трудовой и финансовой дисциплины | -2 |  |  |
| 3.4. Наличие предписаний надзорных органов | -2 |  |  |
| 3.5. Наличие травм у воспитанников и работников в рассматриваемый период | -2 |  |  |
| 3.6. Подписание актов готовности образовательной организации к новому учебному году всеми надзорными органами в соответствии с утвержденным графиком | 0- не в соответствии с графиком, наличие замечаний2- в соответствии с графиком |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 3 | 2 |  |  |
| 4. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения |  |  |  |
| 4.1. Образовательная организация имеет статус экспериментальной площадки | 1- муниципальная2- региональная3- федеральная |  |  |
| 4.2. Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (еженедельно) | 0-нет1- наличие2- обновление |  |  |
| 4.3. Наличие опубликованного на сайте образовательной организации самообследования образовательной и финансово-хозяйственной деятельности организации (пояснительная записка) | 0-не своевременно 1-имеется2-содержательное |  |  |
| 4.4. Работа общественных советов (по питанию, ППк, наркопост здоровья, служба медиации, ученическое самоуправление и др.) | 0-нет1-имеется2-имеется 5 и более |  |  |
| 4.5. Создание условий для проведения образовательного процесса (наличие комиссии по смотру кабинетов, актов проверки паспортизации учебных кабинетов, выполнение санитарных правил и норм, наличие актов и справок обязательно, уголков правовой безопасности и др.) | 0-неудовлетворительно1- удовлетворительно2-хорошо3- образцовое |  |  |
| 4.6. Благоустроенность территорий образовательной организации (озеленение территории, участие в смотрах-конкурсах пришкольных участков, проведение субботников на закрепленных территориях более 3 раз в год) | 0-неудовлетворительно1-удовлетворительно2-хорошо3- образцовое |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 4 | 15 |  |  |
| 5. Качество и доступность образования |  |  |  |
| 5.1. Получение аттестатов всеми допущенными к итоговой аттестации выпускниками | 0- не все получены2- все получены |  |  |
| 5.2Наличие обучающихся, оставленных на повторное обучение | 0- имеются2- отсутствуют |  |  |
| 5.3. Стопроцентная успеваемость | 0-менее 100% успеваемость2- 100% успеваемость |  |  |
| 5.3.1. Успеваемость выше районного показателя в течение года | 1 |  |  |
| 5.4. Положительная динамика качественной успеваемости обучающихся 9 классов (в сравнении с предыдущим отчетным периодом) |  |  |  |
| 5.4.1. по русскому языку | 0-отрицательная динамика2- положительная динамика |  |  |
| 5.4.2. по математике | 0-отрицательная динамика2- положительная динамика |  |  |
| 5.5. Положительная динамика качественной успеваемости обучающихся 11 классов (в сравнении с предыдущим полугодием учебного года) |  |  |  |
| 5.5.1. по русскому языку | 0-отрицательная динамика2- положительная динамика |  |  |
| 5.5.2. по математике | 0-отрицательная динамика2- положительная динамика |  |  |
| 5.6. Участие обучающихся образовательной организации в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня | 0- не участие1- участие2- призовые места |  |  |
| 5.7.Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством образовательных услуг (наличие опросов и справок) | 0-отсутствие мониторинга1-организация исследования2-высокая оценка |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 5 | 18 |  |  |
| Максимальное количество баллов | 63 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| коэффициент повышения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| количество баллов | 10 | 11-20 | 21-30 | 31-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 |  61-63 |

При рассмотрении комиссией по особому мнению может быть добавлено до 5 баллов за проведение муниципальных и межмуниципальных мероприятий, наиболее важных семинаров и др.

**Руководители образовательных организаций** д**ополнительного образования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель оценки | Коэффициент Показателя | Результат деятельности руководителя | Результат рассмотрения комиссией |
| 1.Кадровые ресурсы организации |  |  |  |
| 1.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | 0-не укомплектован2- укомплектован (менее 50% с 1 и высшей категорией)3- укомплектован (более 50% с 1 и высшей категорией) |  |  |
| 1.2. Стабильность педагогического коллектива. Текучесть кадров. | 0- наличие увольнений1- стабильный коллектив |  |  |
| 1.3. Привлечение и сохранение молодых специалистов | 0- увольнение молодых специалистов, не отработавших 3 лет.2- сохранение молодых специалистов |  |  |
| 1.4. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (справка обязательна) | 0- не обеспечены1- обеспечены |  |  |
| 1.5. Подтверждение заявленной квалификационной категории педагогическими работниками в рассматриваемый период (справка обязательна) | 0- не подтверждена1- подтверждена |  |  |
| 1.6. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) | 0- не участвуют1- участвуют2- призовые места |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 1 | 10 |  |  |
| 2. Социальные критерии |  |  |  |
| 2.1. Охват дополнительным образованием обучающихся и воспитанников образовательных организаций (отчет предоставляется) | 0-ниже уровня предыдущего года1- на уровне предыдущего года2- выше уровня предыдущего года |  |  |
| 2.2.Численность обучающихся, приходящихся на одного педагога | 0- 9 и менее1- 10 и более |  |  |
| 2.3.Наличие в организации действующего музея. | 0-не имеется1- имеется2- участие в различных конкурсах |  |  |
| 2.4. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков  | 0- не организован2- организован3- организация, новые формы |  |  |
| 2.5. Организация и результативность спортивно-массовой работы | 0- работа не организована1- работа организована |  |  |
| 2.6. Участие команд в муниципальных, региональных соревнованиях | 0- не участие1- участие2- призовые места |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 2 | 11 |  |  |
| 3. Эффективность управленческой деятельности |  |  |  |
| 3.1. Наличие жалоб, обращений в рассматриваемый период | -2 |  |  |
| 3.2. Нарушение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) | -2 |  |  |
| 3.3. Нарушение трудовой и финансовой дисциплины | -2 |  |  |
| 3.4. Наличие предписаний надзорных органов | -2 |  |  |
| 3.5. наличие травм у воспитанников и работников в рассматриваемый период | -2 |  |  |
| 3.6. Подписание актов готовности образовательной организации к новому учебному году всеми надзорными органами в соответствии с утвержденным графиком | 0- не в соответствии с графиком, наличие замечаний2- в соответствии с графиком |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 3 | 2 |  |  |
| 4. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения |  |  |  |
| 4.1. Образовательная организация имеет статус экспериментальной площадки | 1- муниципальная2- региональная3- федеральная |  |  |
| 4.2. Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (еженедельно). | 0-нет1- наличие2- обновление |  |  |
| 4.3. Наличие опубликованного на сайте образовательной организации самообследования образовательной и финансово-хозяйственной деятельности организации | 0-нет1- имеется |  |  |
| 4.4. Работа общественных советов (по питанию, ППк, Управляющий совет, общественный совет, служба медиации и др.) | 0-нет1-имеется2-4 и более |  |  |
| 4.5. Создание условий для проведения образовательного процесса (наличие комиссии по смотру кабинетов, актов проверки паспортизации учебных кабинетов, выполнение санитарных правил и норм, наличие актов и справок обязательно, наличие уголков безопасности и др.) | 0-неудовлетворительно1- удовлетворительно2-хорошо3- образцовое |  |  |
| 4.6. Благоустроенность территорий образовательной организации (озеленение территории, участие в смотрах-конкурсах пришкольных участков, проведение субботников на закрепленных территориях более 3 раз в год) | 0-неудовлетворительно1-удовлетворительно2-хорошо3- образцовое |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 4 | 15 |  |  |
| 5. Качество и доступность образования |  |  |  |
| 5.1. Участие в муниципальных, региональных, федеральных и международных олимпиадах, научно-практических конференциях | 0- нет1- муниципальный2- региональный3- федеральный 4- международный |  |  |
| 5.2. Наличие призеров и победителей спортивных мероприятий | 0- нет1- муниципальный2- региональный3- федеральный 4- международный |  |  |
| 5.3.Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством образовательных услуг (наличие опросов и справок) | 0-отсутствие мониторинга1-организация исследования2-высокая оценка |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 5 | 10 |  |  |
| Максимальное количество баллов | 48 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| коэффициент повышения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| количество баллов | 10 | 11-20 | 21-30 | 31-40 | 41-42 | 43-45 | 46 | 47 |  48 |

При рассмотрении комиссией по особому мнению может быть добавлено до 5 баллов за проведение муниципальных и межмуниципальных мероприятий, наиболее важных семинаров и др.

**Руководители дошкольных образовательных организаций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель оценки | Коэффициент Показателя | Результат деятельности руководителя | Результат рассмотрения комиссией |
| 1.Кадровые ресурсы организации |  |  |  |
| 1.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | 0-не укомплектован2- укомплектован (менее 50% с 1 и высшей категорией)3- укомплектован (более 50% с 1 и высшей категорией) |  |  |
| 1.2. Стабильность педагогического коллектива. Текучесть кадров. | 0- наличие увольнений1- стабильный коллектив |  |  |
| 1.3. Привлечение и сохранение молодых специалистов | 0- увольнение молодых специалистов, не отработавших 3 лет.2- сохранение молодых специалистов |  |  |
| 1.4. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (справка обязательна) | 0- не обеспечены1- обеспечены |  |  |
| 1.5. Подтверждение заявленной квалификационной категории педагогическими работниками в рассматриваемый период (справка обязательна) | 0- не подтверждена1- подтверждена |  |  |
| 1.6. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) | 0- не участвуют1- участвуют2- призовые места |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 1 | 10 |  |  |
| 2. Социальные критерии |  |  |  |
| 2.1. Отсутствие отчислений из образовательной организации. Сохранение контингента обучающихся (при наличии отчислений обязательна справка с указанием оснований отчислений) | 0- имеются отчисления (без уважительных причин)1- нет отчислений |  |  |
| 2.2. Организация дополнительного образования и кружковой работы с детьми (без участия МКУ ДО ЦДО УКМО) | 0- не организована1-организована |  |  |
| 2.3. Организация различных форм работы с родителями (справка обязательна) | 0-не проводится1- проводится2- разнообразие форм |  |  |
| 2.4. Организация и результативность работы образовательной организации по защите прав и достоинств детей (профилактическая и своевременная работа с семьями группы риска) (справка обязательна) | 0- работа не проводится, имеются замечания.2- работа с конкретными семьями, пропаганда и профилактика3- межведомственное взаимодействие  |  |  |
| 2.5. Наличие в организации действующих музеев, музейных комнат, уголков  | 0- не имеются1- имеется2 – участие в конкурсах |  |  |
| 2.6.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей (диспансеризация детей, соблюдение календаря прививок, заболеваемость, мероприятия, направленные на укрепление физического здоровья) | 0- не проводится работа (либо проводится с нарушением требований)2- проводится в соответствии с требованиями. |  |  |
| 2.7. Организация питания с соблюдением требований к организации питания, норм потребления продуктов питания. | 0- не организовано2- организовано с соблюдением требований |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 2 | 13 |  |  |
| 3. Эффективность управленческой деятельности |  |  |  |
| 3.1. Наличие жалоб, обращений в рассматриваемый период | -2 |  |  |
| 3.2. Нарушение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) | -2 |  |  |
| 3.3. Нарушение трудовой и финансовой дисциплины | -2 |  |  |
| 3.4. Наличие предписаний надзорных органов | -2 |  |  |
| 3.5. Наличие травм у воспитанников и работников в рассматриваемый период | -2 |  |  |
| 3.6. Подписание актов готовности образовательной организации к новому учебному году всеми надзорными органами в соответствии с утвержденным графиком | 0- не в соответствии с графиком, наличие замечаний2- в соответствии с графиком |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 3 | 2 |  |  |
| 4. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения |  |  |  |
| 4.1. Образовательная организация имеет статус экспериментальной площадки: | 1- муниципальная2- региональная3- федеральная |  |  |
| 4.2. Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (еженедельно) | 0-нет1- наличие2- обновление |  |  |
| 4.3. Наличие опубликованного на сайте образовательной организации самообследования образовательной и финансово-хозяйственной деятельности организации | 0-нет1- имеется2- наличие аналитической записки |  |  |
| 4.4. Работа общественных советов (по питанию, ППк, консультативные пункты, служба медиации и др.) | 0-нет1-имеется2- за 4 и более |  |  |
| 4.5. Создание условий для проведения образовательного процесса (наличие комиссии по смотру групп, актов проверки паспортизации учебных кабинетов, выполнение санитарных правил и норм, наличие актов и справок обязательно, уголков безопасности) | 0-неудовлетворительно1- удовлетворительно2-хорошо3- образцовое |  |  |
| 4.6. Благоустроенность территорий образовательной организации (озеленение территории, участие в смотрах-конкурсах дошкольных прогулочных участков, проведение субботников на закрепленных территориях более 3 раз в год) | 0-неудовлетворительно1-удовлетворительно2-хорошо3- образцовое |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 4 | 15 |  |  |
| 5. Качество и доступность образования |  |  |  |
| 5.1. Уровень посещаемости детьми образовательной организации (справка обязательна) | 0- ниже среднего по району1-соответствует2- выше среднего по району |  |  |
| 5.2. Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ в деятельность образовательной организации | 0- отсутствие программ2- наличие программ и внедрение их в деятельности ОО |  |  |
| 5.3. Участие руководителей и педагогов в методических объединениях (справка обязательна) | 0-не участвуют1- участвуют2- организации мероприятий в рамках РМО |  |  |
| 5.4. Участие обучающихся в конкурсах различного уровня (подготовка без участия МКУ ДО ЦДО УКМО) | 0- не участие1-участие2- призовые места |  |  |
| 5.5. Наличие дополнительных образовательных услуг в рамках сетевого взаимодействия с МКУ ДО ЦДО УКМО в соответствии с договором о взаимном сотрудничестве | 0-нет1- да |  |  |
| 5.6.Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством образовательных услуг (наличие опросов и справок) | 0-отсутствие мониторинга1-организация исследования2-высокая оценка |  |  |
| Максимальное количество баллов по разделу 5 | 10 |  |  |
| Максимальное количество баллов | 50 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| коэффициент повышения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| количество баллов | 10 | 11-20 | 21-30 | 31-40 | 41-42 | 43-44 | 45-46 | 47-48 |  49-50 |

При рассмотрении комиссией по особому мнению может быть добавлено до 5 баллов за проведение муниципальных и межмуниципальных мероприятий, наиболее важных семинаров и др.

Критерии кратности окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Стаж административной деятельности | 1- до 3 лет2-от3 до5 лет3- от5 до 10 лет4- от 10 до 20 лет5- свыше 20 лет |  |  |
| 2. Организация инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ в деятельность образовательной организации | 0- отсутствие программ2- наличие программ и внедрение их в деятельности организации3- наличие программ и внедрение их в деятельности организации и сопровождение инновационной площадки (по приказу руководителя) |  |  |
| 3. Реализация основных образовательных программ (Работа с неуспевающими и их родителями, качество образования, профилактическая деятельность) | 0-не эффективна, имеются неуспевающие2- положительная динамика5-эффективная |  |  |
| 4. Организация участия обучающихся в конкурсах различного уровня  | 0- не участие1-участие2- призовые места |  |  |
| 5. Методическая деятельность (обобщение опыта работы организации, коллег, личное участие в муниципальных мероприятиях  | 0-нет1-имеется2-1,2 показателя5-все показатели |  |  |
| 6.Организация работы со студентами-практикантами, наставничество | 1 |  |  |
| 7. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) | -2- есть замечания+2-без замечаний |  |  |
| Максимальное количество баллов | 23 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| процент от оклада директора | 55% | 60% | 65% | 70% | 75% | 80% | 85% | 90% |
| количество баллов | 8-9 | 10-11 | 12-13 | 14-15 | 16-17 | 18-21 | 22 | 23 |

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова

«Приложение 9

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций Усть-Кутского

муниципального образования, в отношении которых функции

и полномочия учредителя осуществляет Управление образованием

Усть-Кутского муниципального образования

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ

 ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ БЕЗ ЗАНЯТИЯ ШТАТНОЙ ДОЛЖНОСТИ

Доплата руководителю и заместителям руководителя учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в образовательной организации (совмещение) (далее - доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

 Ос \* (1+ Ксум)

Д = \* Ч,

 Н

где:

Д - размер доплаты за совмещение, руб.;

Ос - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 Настоящего примерного положения, руб.;

Н - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", по которой производится совмещение;

Ч - количество часов педагогической работы руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера учреждения;

Ксум - суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

Ксум = К1 + К2 + К3 + К4,

где:

К1 - повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К2 - повышающий коэффициент за работу по адаптированным программам;

К3 - повышающий коэффициент за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня;

К4 - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Значения К1, К2, К3, К4 указаны в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Коэффициент | Тип организаций | Значение коэффициента |
| К1 | Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация | 0,1 |
| К2 | Общеобразовательная организация | 0,15 |
| К3 | Организация среднего профессионального образования | 0,15 |
| К4 | Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация | 0,3 - за наличие первой квалификационной категории,0,5 - за наличие высшей квалификационной категории |

К размеру доплаты за совмещение применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Начальник Управления

образованием УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Малышев

Начальник ФЭО МКУ РЦ УО УКМО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Иванова