

**Примерное положение об оплате труда работников  
муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов  
местного значения в сфере образования**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования, в том числе муниципальные общеобразовательные учреждения, муниципальные дошкольные образовательные учреждения, образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей, муниципальное автономное учреждение образования «Кировский комбинат школьного питания» (далее - учреждение), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Примерное положение для учреждений носит рекомендательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Примерным положением.

1.4. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент

и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению получателями бюджетных средств городского бюджета и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании ФОТ учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов ФОТ учреждения (без учета части ФОТ, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ.

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. При формировании ФОТ работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением учителей муниципальных общеобразовательных учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = 70 \text{ процентов ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \text{ процентов ФОТ}.$$

При формировании ФОТ учителей муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = 60 \text{ процентов ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \text{ процентов ФОТ}.$$

2.4. При формировании ФОТ работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (за исключением педагогических работников, младших

воспитателей, медицинских работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к = 80$  процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 20$  процентов ФОТ.

При формировании ФОТ педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к = 60$  процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 40$  процентов ФОТ.

При формировании ФОТ младших воспитателей муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к = 70$  процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 30$  процентов ФОТ.

При формировании ФОТ медицинских работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к = 60$  процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 40$  процентов ФОТ.

2.5. При формировании ФОТ образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей (за исключением педагогических работников), устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к = 90$  процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 10$  процентов ФОТ.

При формировании ФОТ педагогических работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей, устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к = 60$  процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 40$  процентов ФОТ.

2.6. При формировании ФОТ работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в ФОТ учреждений не более 40%.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Для работников учреждений размеры окладов устанавливаются на основе минимальных размеров окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Примерному положению).

3.4. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона окладов не допускается.

3.5. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе

отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.6. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

#### **4. Повышающие коэффициенты к окладам работников**

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый оклад, относятся:

1) коэффициент за квалификационную категорию:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 10 процентов;

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 15 процентов;

2) коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений:

- в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях и муниципальных общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, реализующих программы профессиональной подготовки для выпускников образовательных организаций с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), не имеющих основного общего или среднего общего образования (группах компенсирующего характера) - 20 процентов;

- в классах профильного обучения - 20 процентов;

- в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в группах комбинированной и оздоровительной направленности – 15 процентов.

3) коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

Следует учитывать, что Перечень должностей специалистов, работающих в муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

4) коэффициент за стаж работы;

5) коэффициент за сложность и интенсивность педагогической работы;

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый оклад рассчитывается как сумма оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

4.5. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу.

## **5. Персональный повышающий коэффициент**

5.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года к минимальным окладам работников учреждений.

5.2. Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов, но не более 200 процентов от минимального оклада.

5.4. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату персонального повышающего коэффициента, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.3. Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

7.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за высокие результаты работы;
- за классность;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

7.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений.

7.3. Увеличение стимулирующей части ФОТ может осуществляться за счет:

- оптимизации соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизации штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизации структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передачи непрофильных функций на аутсорсинг;

- обоснованного снижения расходов на выплаты компенсационного характера.

7.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

7.5. При наличии дисциплинарного взыскания сумма премии работника снижается на 10% от размера премии, начисленной ему в зависимости от результатов работы.

7.6. Снижение размера премии производится в расчетном периоде по решению руководителя учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.10. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

## **8. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда**

8.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если рассчитанная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

8.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выплат единовременной премии, материальной помощи, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

8.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

## **9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

9.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

9.2. Оклад руководителя учреждения, организации, определяемый трудовым договором с работодателем, состоит из базового оклада, учитывающего масштаб управления, и повышающих коэффициентов за специфику деятельности учреждения.

9.3. Размер оклада состоит из базового оклада, умноженного на сумму повышающих коэффициентов за специфику деятельности учреждения.

9.4. Базовый оклад для руководителей образовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

9.4.1. Для руководителей бюджетных муниципальных дошкольных образовательных учреждений с количеством групп:

- от 1 до 5 групп – 16 967 рублей;
- от 5 до 6 групп – 18 179 рублей;
- от 6 и выше групп – 19 391 рубль.

9.4.2. Для руководителей автономных муниципальных дошкольных образовательных учреждений с количеством групп:

- от 1 до 5 групп – 19 391 рубль;
- от 5 до 6 групп – 20 602 рубля;
- от 6 и выше групп – 21 813 рублей.

9.4.3. Для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

- для учреждений с численностью до 500 детей – 23 632 рубля;
- для учреждений с численностью от 500 до 700 детей – 27 268 рублей;
- для учреждений с численностью от 700 и выше детей – 32 115 рублей.

9.4.4. Для руководителя учреждения дополнительного образования детей устанавливается в следующем размере:

- при численности до 1300 детей – 18 785 рублей;
- при численности от 1300 до 1700 детей – 19 997 рублей;
- при численности от 1700 и выше детей – 21 209 рублей.

9.4.5. Для руководителя муниципального автономного учреждения образования «Кировский комбинат школьного питания» - в размере 16 440 рублей.

9.5. Размер повышающих коэффициентов за специфику деятельности устанавливается в следующих размерах:

- для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классах) - 0,20;
- для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы профильного обучения - 0,20;
- для муниципальных дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы компенсирующей направленности, - 0,20;
- для муниципальных дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности, - 0,15;
- для образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, - 0,25.

9.6. Оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

9.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя



учреждения, учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

9.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению. Премия за основные результаты работы за год устанавливается при условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

9.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определен постановлением администрации г. Кировска Мурманской области от 12.05.2017 № 586 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Кировска и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий».

## 10. Заключительные положения

10.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах ФОТ работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

10.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

10.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений (за исключением детских домов и школ-интернатов) рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

10.5. Перечень должностей, относящихся к административно- управленческому и вспомогательному персоналу для муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования приведен в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

**Основной персонал** - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

**Вспомогательный персонал** - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно- технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

**Административно-управленческий персонал** - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений,  
созданных для решения вопросов местного  
значения в сфере образования

**Рекомендуемые минимальные размеры  
окладов работников учреждений по соответствующим профессиональным  
квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	4 012
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7 553
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7 776
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	7 883
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, старший преподаватель, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8 306
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-	

	производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных организаций	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной учреждения	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Санитарка	3 715
<b>Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"</b>		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6 986
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>		
	Организатор экскурсий, заведующий костюмерной	4 461
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>		
	Художник-постановщик, художник по свету, библиотекарь, звукооператор	5 084
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</b>		
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	5 530
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	3 023
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, лаборант, техник, техники всех специальностей и наименований, товаровед, художник	3 619
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, мастер цеха	4 058
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	4 535

<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, инженеры различных специальностей и наименований, инженер-технолог (технолог), экономист, электроник, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по ценообразованию	5 410
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 570
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 046
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6 763
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7 399
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	6 767

**Размеры минимальных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, грузчик, дворник сторож (вахтер))	2 784
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, кастелянша, изготовитель пищевых полуфабрикатов, мойщик посуды)	2 864
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, изготовитель мясных полуфабрикатов 3, пекарь, повар)	3 103
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, изготовитель мясных	3 263

полуфабрикатов, пекарь, буфетчик)	
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (пекарь, повар)	3 579
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 979
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 376
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 774

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения, учреждения.

Приложение № 2  
 Примерному положению об оплате труда  
 работников муниципальных учреждений,  
 созданных для решения вопросов местного  
 значения в сфере образования

**Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений,  
 созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования**

**1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений,  
 реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год)		10 %
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Отсутствие случаев травматизма в учреждении	5 %
	Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	5 %
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска)	5 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский день)	до 3000 руб.
	В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)	до 5000 руб.

	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	5000 руб.
	Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска	10000 руб.
	Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ	до 10000 руб.
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	до 10000 руб.
	Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний	до 10000 руб.
	В связи с уходом на пенсию	до 10000 руб.
Премия за основные результаты работы за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах (не более 100 %) от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение 3 к Примерному положению)
Материальная помощь (единовременно)	Решение Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 № 18 «О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией» (с последующими изменениями), постановление администрации города Кировска от 18.07.2017 № 898 «Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

**2. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год)		75 %



Премия за основные результаты работы (за месяц)	Отсутствие случаев травматизма в учреждения	5 %
	Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	5 %
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска)	5 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский день)	до 3000 руб.
	В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)	до 5000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	5000 руб.
	Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска	10000 руб.
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	до 10000 руб.
	Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний	до 10000 руб.
	Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ	до 10000 руб.
	В связи с уходом на пенсию	до 10000 руб.
Премия за основные результаты работы за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах (не более 100 %) от должностного оклада с учетом значений целевых

		показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение 3 к Примерному положению)
Материальная помощь (единовременно)	Решение Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 N 18 "О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" (с последующими изменениями), постановление администрации города Кировска от 18.07.2017 № 898 «Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

### 3. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Стимулирующая надбавка за интенсивность труда (установлена на год)		15 %
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Отсутствие случаев травматизма в учреждения	5 %
	Отсутствие объективных жалоб со стороны потребителей услуг	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению финансово-хозяйственной дисциплины, обеспечению рационального подхода к использованию бюджетных и внебюджетных средств, выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	5 %
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения образовательного процесса	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в Комитет образования, культуры и спорта администрации города Кировска)	5 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский	до 3000 руб.

	день)	
	В связи с профессиональными праздниками (день дошкольного работника, день учителя)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)	до 5000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	5000 руб.
	Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска	10000 руб.
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	до 10000 руб.
	Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний	до 10000 руб.
	Выполнение внеплановых срочных и особенно важных работ	до 10000 руб.
	В связи с уходом на пенсию	до 10000 руб.
Премия за основные результаты работы за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах (не более 100%) от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение 3 к Примерному положению)
Материальная помощь (единовременно)	Решение Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 N 18 "О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией" (с последующими изменениями), постановление администрации города Кировска от 18.07.2017 № 898 «Об утверждении порядков предоставления мер дополнительной социальной поддержки отдельным категориям граждан в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

**4. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального автономного учреждения образования «Кировский комбинат школьного питания»**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия осуществления выплаты</b>	<b>Размер выплаты при достижении условий ее осуществления</b>
1	2	3
Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы	За интенсивность и высокие результаты работы	25 %
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей (по распоряжению администрации)	до 25 %
Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК)	ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат	100 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками	до 3000 руб.
	В связи с профессиональными праздниками	до 5000 руб.
	В связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	до 5000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска, получение знаков отличия	5000 руб.
	Награждение Почетной грамотой Главы города Кировска	10000 руб.
	В связи с уходом на пенсию	до 10000 руб.
	Выполнение особо важных и срочных работ	до 10000 руб.
Премия за основные результаты работы за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя (по распоряжению работодателя)	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение 3 к Примерному положению)

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств глава администрации города Кировска приостанавливает, уменьшает или отменяет выплаты стимулирующего характера.

Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования

**Целевые показатели эффективности работы руководителей муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования**

**1. Целевые показатели эффективности работы руководителей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования**

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, размер премии к окладу
1	<b>Соответствие деятельности дошкольных образовательных организаций (далее - ДОО) требованиям законодательства в сфере образования</b>			10 баллов - 10 %; 5 баллов - 5 %
	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	Наличие / отсутствие предписаний	Отсутствие - 5б., наличие - 0 б.
	Готовность ДОО к новому учебному году	Да/нет	Наличие / отсутствие нарушений при приемке учреждения к новому учебному году	Отсутствие - 5б., наличие - 0 б.
2	<b>Информационная открытость</b>			15 баллов - 15 %, 10 баллов – 10 %, 5 баллов – 5 %
	Отсутствие замечаний к наличию, достоверности и своевременности размещения на сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ДОО	Да/нет	Наличие / отсутствие замечаний	Отсутствие – 5 б, наличие – 0 б.
	Отсутствие замечаний к размещению и обновлению информации о ДОО на сайте bus.gov.ru	Да/нет	Наличие / отсутствие замечаний	Отсутствие – 5 б, Наличие – 0 б.
	Отсутствие замечаний к достоверности и своевременности внесения информации в АИС «Электронный детский сад»	Да/нет	Наличие / отсутствие замечаний	Отсутствие – 5 б, наличие – 0 б.
3	<b>Функционирование</b>			10 баллов – 10%

	<b>системы государственно-общественного управления</b>			5 баллов - 5 %
	Участие органов общественного управления в решении актуальных задач функционирования и развития ДОО	Количество заседаний	4 и более заседаний	4 и более – 5 б., менее 4 – 0 б.
	Наличие программы развития ДОО	Да/нет	Наличие / отсутствие согласованной с учредителем программы	Наличие – 5 б., отсутствие – 0 б.
4	<b>Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей</b>			15-17 баллов - 15 %, 10-12 баллов - 10 %, 5-9 баллов - 5 %
	Снижение заболеваемости воспитанников ДОО	Количество дней, пропущенных по болезни, на 1 ребенка в год	динамика в сравнении с предыдущим годом	Положительная динамика – 2 б., отрицательная динамика – 0 б.
	Отсутствие замечаний, нарушений по организации питания воспитанников	Да/нет	Наличие / отсутствие замечаний, нарушений	Отсутствие – 5 б., наличие – 0 б.
	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для воспитанников	Да/нет	Проведение мероприятий на уровне ДОО / на муниципальном уровне	на муниципальном уровне – 5 б., на уровне ДОО – 2 б.
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	Да/нет	Наличие / отсутствие несчастных случаев	Отсутствие - 5 б., наличие – 0 б.
5	<b>Создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников</b>			30- 38 баллов - 25 %; 20 -29 баллов - 20 %, 10-19 баллов – 15 %, 5-9 баллов – 10 %
	Доля педагогов - молодых специалистов в общем количестве педагогических работников	%	10 и более	10% и более - 5 б., менее 10 % - 0 б.
	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации / профессиональную переподготовку, в общем количестве педагогических работников ДОО	%	80 и более	менее 80 % - 0 б. 80 - 85 % - 1 б; 86 - 90 % - 2 б; 91 - 95 % - 3 б; 96 - 100 % - 4 б

	Доля педагогических работников, аттестованных на 1 и высшую квалификационные категории, в общем количестве педагогических работников ДОО	%	60 и более	менее 60% - 0 б., 60 - 69 % - 1 б; 70 - 79 % - 2 б; 80 - 89 % - 3 б; 90 - 100 % - 4 б
	Организация и проведение очных муниципальных и региональных методических мероприятий	Количество проведенных мероприятий	1 и более мероприятий	Отсутствие мероприятий – 0 б., 1 мероприятие – 5б., 2 мероприятия -10 б., 3 мероприятия и более – 15 б.
	Участие педагогов ДОО в конкурсах профессионального мастерства	Да / нет	Наличие / отсутствие участников	Наличие – 5 б., отсутствие – 0 б.
	Наличие у ДОО статуса экспериментальной, инновационной, стажировочной, пилотной площадки, грантополучателя	Да/нет	Наличие / отсутствие статуса	Наличие – 5 б., отсутствие – 0 б.
6	<b>Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ДОО</b>			5 баллов - 5 %; 10 баллов - 10 %
	Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-е января	Да /нет	Наличие / отсутствие неиспользованных средств	Наличие - 0 б., отсутствие - 5 б.
	Доля групп и дополнительных помещений ДОО, оснащенных современным развивающим, интерактивным, мультимедийным оборудованием, в общем количестве помещений, используемых для организации образовательного процесса	%	50 и более	менее 50% - 0 б., 50-59% - 1 б., 60-69% - 2 б., 70-79% - 3 б., 80-89% - 4 б., 90-100% - 5 б.
7	<b>Создание условий для дополнительного образования детей и психолого-педагогического просвещения родителей</b>			15-20 баллов - 15 %; 10-14 баллов - 10 %, 5-9 баллов – 5 %
	Доля воспитанников 3-7 лет, охваченных программами дополнительного	%	30 и более	Менее 30% - 0 б., 30 - 35 % - 3 б; 36 - 40 % - 4 б;

	образования, в общем количестве воспитанников ДОО в возрасте от 3-7 лет			41 и выше - 5 б
	Наличие в ДОО программы психолого-педагогического просвещения родителей	Да/ нет	Наличие / отсутствие программы	Наличие - 5 б., отсутствие – 0 б.
	Количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей	Количество услуг	30 и более договоров с родителями /зафиксированных обращений родителей за получением помощи	Менее 30 – 0 б., 30-49 – 5 б., 50 и выше – 10 б.

**2. Целевые показатели эффективности работы руководителю образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей**

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, Размер премии к окладу
1	Отсутствие замечаний к готовности ОУДОД к новому учебному году	Да/нет	Да	Да – 10%
2	Информационная открытость			Более 6 баллов - 15 %; 2 - 6 баллов - 5 %
	Отсутствие замечаний к размещению на сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОУДОД, его регулярному обновлению	Да/нет	Да	Да - 4 б
	Отсутствие замечаний к размещению и обновлению информации об ОУДОД на сайте bus.gov.ru	Да/нет	Да	Да - 4 б.
	Наличие программы развития учреждения и размещение на сайте результатов ее реализации (не менее 2-х отчетов)	Да/нет	Да	Да - 2 б
3	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития ОУДОД	протоколы заседаний	4	4 протокола – 10%
4	Наличие у ОУДОД программы (раздела), пропагандирующей здоровый образ жизни и размещение на сайте самой программы и отчета о результатах ее реализации	Да/нет	Да	Да – 5 %



5	Повышение профессионального мастерства педагогических работников ОУДОД			8 - 10 баллов - 15 %; 5 - 8 баллов - 5 %
	Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников	%	10 и более	2 балла
	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	80 и более	80 - 84 % - 1 б; 85 - 89 % - 2 б; 90 - 94 % - 3 б; 95 - 100 % - 4 б
	Доля педагогических работников ОУДОД, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней	%	30 и более	30 - 34 % - 1 б; 35 - 40 % - 2 б; 41 - 45 % - 3 б; выше 45 % - 4 балла
6	Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-е января	тыс. руб.	0 - 50	менее 50 тыс. руб. – 10%
7	Наличие комплекса мер (программа, разделы в плане воспитательной работы и т.п.) по профилактике правонарушений и размещение на сайте результатов его реализации	Да/нет	Да	Да – 5%
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			6 - 10 баллов - 10 %; 2 - 5 баллов - 5 %
	доля обучающихся, принявших участие в спортивных, туристских мероприятиях различного уровня	%	20 и более	20 - 25 % - 1 б; 26 - 30 % - 2 б; 31 - 35 % - 3 б; 36 - 40 % - 4 б; 40 - 45 % - и выше - 5 б
	доля обучающихся, посещающих спортивные, физкультурно-оздоровительные секции	%	20 и более	20 - 25 % - 1 б; 26 - 30 % - 2 б; 31 - 35 % - 3 б; 36 - 40 % - 4 б; 40 - 45 % - и выше - 5 б
9	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			5 баллов - 10 %; 3 - 4 балла - 5 %
	Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах, выставках и конференциях различных уровней	%	30 и более	31 - 35 % - 3 б; 36 - 40 % - 4 б; 40 - 45 % - и выше - 5 б
10	Сохранение контингента обучающихся, воспитанников	%	95 - 100	95 - 100 % - 10 %

### 3. Целевые показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов <sup>1</sup>
<b>Качество и доступность общего образования</b>				
1.	Доля выпускников 11(12) классов, получивших аттестат	%	0-100	100% -2 балла
2.	Доля выпускников 9 классов, получивших аттестат	%	0-100	100% -5 баллов
3.	Организация инновационной, экспериментальной деятельности в общеобразовательном учреждении в соответствии с приказами МОиН МО	Ед.	Количество площадок	3 балла за каждую экспериментальную или инновационную площадку
4.	Реализация федеральных, региональных грантов в области образования	Ед.	Количество грантов	5 баллов – за реализацию гранта
5.	Общеобразовательная организация является пунктом проведения экзаменов	Да/нет	Да	5 баллов
6.	Общеобразовательная организация является базой для проведения муниципальных этапов всероссийских, региональных мероприятий для школьников, муниципальных мероприятий	Ед.	3 и более	2 балла
7.	Общеобразовательная организация организует оздоровительные площадки в каникулярное время, профильные лагеря	Да/нет	Да	3 балла
8.	Общеобразовательная организация обновила материально-техническую базу для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественно-научного, технического и гуманитарного профилей	Да/нет	Да	3 балла
9.	Общеобразовательная организация реализует основные и дополнительные образовательные программы цифровой, естественно-научной и технической направленности в сетевой форме (наличие договора о реализации программы в сетевой форме)	Да/нет	Да	3 балла
10.	Доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования, проектами естественнонаучной, цифровой и технической направленностей	%	25 и более	3 балла

<sup>1</sup> 1 балл соответствует 1 % премии к окладу

11.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях регионального и Всероссийского уровней (1 учащийся считается один раз)	%	20 и более	3 балла
12.	Доля победителей и призеров в мероприятиях регионального и Всероссийского уровней от количества участников	%	20 и более	3 балла
13.	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций общего образования (РДШ, ЮНАРМИЯ)	%	20 и более	3 балла
14.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность	%	10 и более	3 балла
15.	Количество созданных общественных добровольческих (волонтерских) объединений	Ед.	1 и более	3 балла
16.	Доля учителей общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет	%	25% и более	3 балла
17.	Доля педагогов, являющихся членами профессиональных педагогических ассоциаций	%	5% и более	3 балла
18.	Доля педагогических работников с высшей категорией	%	35% и более	3 балла
19.	Доля педагогических работников, принявших участие в очных конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методических разработок, НПК, организуемых ГАУДПО МО "ИРО"	%	10-20%	3 балла
20.	Общеобразовательная организация участвует в международных проектах	Ед.	1 проект и более	3 балла за каждый проект
21.	Общеобразовательная организация представила актуальный педагогический опыт (провела семинар, день открытых дверей)	Да/нет	Да	3 балла
22.	Публикации в СМИ по формированию позитивного общественного мнения относительно работы и результатов работы школы	Ед.	5 и более	3 балла
23.	Доля семей, получивших индивидуальные услуги психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей	%	25 и более	3 балла
24.	Общеобразовательная организация имеет положительную динамику работы по предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	Да/нет	Да	3 балла
25.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	Да	3 балла

26.	Отсутствие объективных жалоб, заявлений, обращений граждан, работников	Да/нет	Да	3 балла
27.	Отсутствие замечаний к размещению на сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОУДОД, его регулярному обновлению	Да/нет	Да	3 балла
28.	Наличие внебюджетных средств	Да/нет	Да	3 балла
29.	Отсутствие травматизма работников во время выполнения должностных обязанностей, несчастных случаев с обучающимися	Да/нет	Да	3 балла
30.	Личное участие руководителя в работе региональных и муниципальных комиссий, рабочих группах и т.д.	Да/нет	Да	3 балла
31.	Наличие дополнительных объектов (теплица, спортплощадка, зимний сад, живой уголок ...)	Да/нет	Да	3 балла
32.	Наличие второго здания	Да/нет	Да	3 балла

**4. Целевые показатели эффективности работы руководителя муниципального автономного учреждения образования «Кировский комбинат школьного питания»**

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Отсутствие замечаний к размещению и обновлению информации об ОУДОД на сайте bus.gov.ru	Да/нет	Да	Да – 20 %, Нет – 0%
2	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	Да	Да – 20 %, Нет – 0%
3	Наличие дисциплинарных взысканий	Да / нет	Да	Нет – 20 %, да – 0%
4	Отсутствие объективных жалоб, заявлений, обращений граждан, работников	Да/нет	Да	Да – 20 %, Нет – 0%
5	Отсутствие травматизма работников, несчастных случаев во время выполнения должностных обязанностей	Да/нет	Да	Да – 20 %, Нет – 0%

Приложение № 4  
 Примерному положению об оплате труда  
 работников муниципальных учреждений,  
 созданных для решения вопросов местного  
 значения в сфере образования

**Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и  
 вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, созданных для решения  
 вопросов местного значения в сфере образования**

Должности административно-управленческого персонала	Должности основного персонала	Должности вспомогательного персонала
Делопроизводитель	Библиотекарь	Гардеробщик
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника образовательного учреждения)	Воспитатель (включая старшего)	Дворник
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением (не занятый реализацией образовательной программы)	Врачи-специалисты	Заведующий складом
Программист	Главный художник	Инженер
Руководитель (директор, заведующий, начальник)	Диспетчер образовательного учреждения	Кастелянша
Секретарь учебной части	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу	Кухонный рабочий
Секретарь-машинистка	Заведующий костюмерной	Лаборант
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	Звукооператор	Мойщик посуды
	Инструктор по лечебной физкультуре	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	Инструктор по физической культуре	Санитарка (мойщица)
	Инструктор-методист (включая старшего)	Сторож (вахтер)
	Концертмейстер	Уборщик производственных помещений
	Мастер производственного обучения	Уборщик служебных помещений
	Медицинская сестра	Электроник
	Медицинская сестра по массажу	
	Медицинская сестра процедурной	
	Методист (включая старшего)	
	Младший воспитатель	
	Музыкальный руководитель	

	Организатор экскурсий	
	Педагог дополнительного образования (включая старшего)	
	Педагог-библиотекарь	
	Педагог-организатор	
	Педагог-психолог	
	Повар	
	Преподаватель	
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
	Режиссер-постановщик	
	Социальный педагог	
	Старшая медицинская сестра	
	Тьютор	
	Учитель	
	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	
	Художник по свету	
	Художник-постановщик	