

**Порядок оплаты труда
руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера
образовательных организаций МКУ «Управление образования города Кировска»**

1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором с работодателем, состоит из базового оклада, учитывающего масштаб управления, и повышающих коэффициентов за специфику деятельности организации.

3. Размер должностного оклада состоит из базового оклада, умноженного на сумму повышающих коэффициентов за специфику деятельности организации.

4. Базовый оклад для руководителя дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) устанавливается в следующих размерах:

4.1. Для бюджетных ДОО с количеством групп:

- от 1 до 5 групп – 14 000 рублей;
- от 5 до 6 групп – 15 000 рублей;
- от 6 и выше групп – 16 000 рублей.

4.2. Для автономных ДОО с количеством групп:

- от 1 до 5 групп – 16 000 рублей;
- от 5 до 6 групп – 17 000 рублей;
- от 6 и выше групп – 18 000 рублей.

4.3. Базовый оклад для руководителя общеобразовательной организации устанавливается в следующих размерах:

- для организаций с численностью до 500 детей – 19 500 рублей;
- для организаций с численностью от 500 до 700 детей – 22 500 рублей;
- для организаций с численностью от 700 и выше детей – 26 500 рублей.

4.4. Базовый оклад для руководителя организации дополнительного образования детей устанавливается в следующем размере:

- при численности до 1300 детей – 13 050 рублей;
- при численности от 1300 до 1700 детей – 14 050 рублей;
- при численности от 1700 и выше детей – 15 050 рублей.

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

- для общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классам) – 0,20;

- для общеобразовательных организаций, имеющих классы профильного обучения, гимназий, ресурсных центров – 0,15;

- для дошкольных образовательных организаций, имеющих группы компенсирующей направленности – 0,20;

- для дошкольных образовательных организаций, имеющих группы оздоровительной направленности – 0,15;

- для образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах – 0,25.

6. В базовый оклад включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

7. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

9. Руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

9.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, 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 организации.	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 организации образовательного процесса	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в МКУ «Управление образования»)	5 %

Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский день)	До 3 000 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 5 000 руб.
	В связи с юбилейными датами организации (10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60 и т.д.)	До 5 000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	2 000 руб.
	Награждение Почетной грамотой главы города Кировска	10 000 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 организации за год (приложение 4 к постановлению Администрации)
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 главы администрации города Кировска от 27.04.2007 № 242 «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогическим работникам муниципальных учреждений и специалистам муниципальных образовательных учреждений»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

9.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, 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 организации	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 организации образовательного процесса	5 %
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в МКУ «Управление образования»)	5 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский день)	До 3 000 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 5 000 руб.
	В связи с юбилейными датами организации (10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60 и т.д.)	До 5 000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	2 000 руб.
	Награждение Почетной грамотой главы города Кировска	10 000 руб.
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	До 10 000 руб.
	Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний	До 10 000 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 организации за год (приложение 4 к постановлению Администрации)
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 главы администрации города Кировска от 27.04.2007 № 242 «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогическим работникам муниципальных учреждений и специалистам муниципальных образовательных учреждений»	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

9.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных организаций

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 организации	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	5 %

	органов в отношении организации образовательного процесса	
	Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление материалов в МКУ «Управление образования»)	5 %
Единовременные премии	В связи с государственными праздниками. (День защитника Отечества, Международный женский день)	До 3 000 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 5 000 руб.
	В связи с юбилейными датами организации (10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60 и т.д.)	До 5 000 руб.
	Награждение Благодарственным письмом главы города Кировска	2 000 руб.
	Награждение Почетной грамотой главы города Кировска	10 000 руб.
	Своевременная и качественная подготовка организации к новому учебному году	До 10 000 руб.
	Проведение проверок вышестоящих органов без замечаний	До 10 000 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 организации за год (приложение 4 к постановлению Администрации)
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 главы администрации	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

	города Кировска от 27.04.2007 № 242 «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогическим работникам муниципальных учреждений и специалистам муниципальных образовательных учреждений»	
--	---	--

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств начальник МКУ «Управление образования» приостанавливает, уменьшает или отменяет выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 3.

**Целевые показатели
эффективности работы руководителей образовательных организаций
МКУ «Управление образования города Кировска»**

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

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, Размер премии к окладу
1.	Соответствие деятельности дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) требованиям законодательства в сфере образования			6-7баллов-15% 1-5 баллов-5%
	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	%	95-100	95%-1б 96%-2б 97%-3б 98%-4б 99-100%-5б
	Готовность ДОО к новому учебному году	Акт	Да/нет	0-2 Наличие предписаний 0 баллов, отсутствие – 2 балла
2.	Информационная открытость			6-10 баллов-10% 2-5 баллов-5%
	Размещение на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ДОО, его регулярное обновление	%	99-100	100% информации, выполнение сроков обновления-4б 99-100% информации при неполном исполнении сроков-2-3б 99% информации при проблемах с обновлением общей информации

	Размещение и обновление информации об ДОО на сайте bus.gov.ru	%	99-100	99-100% информации, выполнение сроков размещения-4б, Несвоевременное размещение информации - при полноте размещения-2б
	Наличие программы развития организации и размещение на сайте результатов ее реализации	Программа	0-1	Размещение программы и двух отчетов по реализации-2б
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления			4 балла-5%
	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития ДОО	Протоколы заседаний	Не менее 4	Наличие протоколов заседаний за текущий учебный год не менее 2-х органов ДОО-4балла
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			17 баллов-20% свыше 10баллов-10% до 10баллов-5%
	Снижение заболеваемости воспитанников ДОО	Количество пропущенных дней на ребёнка	Положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	5
	Качество организации питания воспитанников	% выполнения норм	95-100	5 Анализ меню-требований
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОО (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.)	Мероприятия, в которых участвует более 30% воспитанников	5-10	5

	Наличие у ДОО программы (раздела) пропагандирующей здоровый образ жизни и размещение на сайте результатов ее реализации	Программа	0-1	Размещение программы, отчетов о ее реализации на сайте ДОО – 2 балла Отсутствие информации – 0 баллов
5.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников ДОО			8-10 баллов-15% 6-8 баллов-10%
	Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников	%	10 и более	2балла
	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	80 и более	4 80-84%-1б 85-89%-2б 90-94%-3б 95-100%-4б
	Доля педагогических работников ДОО, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней	%	30 и более	4 30-34%-1б 35-40%-2б 41-45%-3б выше 45%-4 балла
6.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ДОО			5баллов-5% 0 баллов-0%
	Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-ое января	Тыс. руб.	0-50	Свыше 50 тыс. руб. – 0 баллов, менее 50 тыс. руб. – 5 баллов
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			9-10 баллов-10% 5-8 баллов-5%
	доля воспитанников, принявших участие в конкурсах, выставках, проектах различных уровней	%	20 и более	20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б

	охват воспитанников дополнительными образовательными услугами в ДОО	%	30 и более	31-35%-3б 36-40%-4 б 41 и выше-5б
8.	Посещаемость ДОО			6 баллов-10% 3балла-5%
	доля детей, систематически посещающих ДОО (с учётом заболеваемости)	%	65-100	61-80%-3 балла 81-100 %-6 баллов
9.	Качество дошкольного образования			8 баллов-10% 4 балла- 5%
	Доля освоения основной образовательной программы дошкольного образования (далее – ООПДО).	%	90-100%	90-95%-4 баллов 96-100%-2 балла
	Участие в инновационной деятельности (реализация пилотных проектов городского и регионального уровня)	%	90-100%	90-95%-4 баллов 96-100%-2 балла

2. Целевые показатели эффективности работы руководителю образовательной организации, реализующего основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, Размер премии к окладу
1.	Соответствие деятельности образовательной организации дополнительного образования детей (далее – ООДОД) требованиям законодательства в сфере образования			6-7баллов-10% 1-5 баллов-5%
	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	%	95-100	95%-1б 96%-2б 97%-3б 98%-4б 99-100%-5б

	Готовность ООДОД к новому учебному году	Акт	да-нет	Отсутствие замечаний-2 балла наличие замечаний-0 баллов
2.	Информационная открытость			6-10 баллов-15% 2-5 баллов-5%
	Размещение на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ООДОД, его регулярное обновление	%	99-100	100% информации, выполнение сроков обновления-4б 99-100% информации при неполном исполнении сроков-2-3б 99% информации при проблемах с обновлением общей информации
	Размещение и обновление информации об ООДОД на сайте bus.gov.ru	%	99-100	99-100% информации, выполнение сроков размещения-4б, Несвоевременное размещение информации - при полноте размещения-2б
	Наличие программы развития организации и размещение на сайте результатов ее реализации	Программа	0-1	Размещение программы и двух отчетов по реализации-2б
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления			4 балла-5%
	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития ООДОД	Протоколы заседаний	Не менее 4	Наличие протоколов заседаний за текущий учебный год не менее 2-х органов ООДОД-4 балла
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			2 балла-10%
	Наличие у ООДОД программы (раздела), пропагандирующей здоровый образ жизни и размещение на сайте результатов ее реализации	Программа	0-1	Размещение программы, отчетов о ее реализации на сайте ООДОД – 2 балла Отсутствие информации – 0 баллов

5.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников ООДОД			8-10 баллов-15% 5-8 баллов-5%
	Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников	%	10 и более	2балла
	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	80 и более	4 80-84%-1б 85-89%-2б 90-94%-3б 95-100%-4б
	Доля педагогических работников ООДОД, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней	%	30 и более	4 30-34%-1б 35-40%-2б 41-45%-3б выше 45%-4 балла
6.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ООДОД			5баллов-10%
	Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-ое января	Тыс. руб.	0-50	Свыше 50 тыс. руб. – 0 баллов, менее 50 тыс. руб. – 5 баллов
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			3 балла -5%
	Наличие комплекса мер (программа, разделы в плане воспитательной работы и т.п.) по профилактике правонарушений и размещение на сайте результатов его реализации	Комплекс мер	0-1	На сайте ООДОД размещен комплекс мер и отчет о результатах его реализации – 3 балла Отсутствие информации – 0 баллов
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			6-10 баллов-10% 2-5баллов-5%

	доля обучающихся, принявших участие в спортивных, туристских мероприятиях различного уровня	%	20 и более	5 20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
	доля обучающихся, посещающих спортивные, физкультурно-оздоровительные секции	%	20 и более	5 20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
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%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
10.	Реализация программ дополнительного образования			95-100% контингента-10%
	Сохранение контингента обучающихся, воспитанников	%	95-100	95-100% -10%

3. Целевые показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, Размер премии к окладу
1.	Соответствие деятельности общеобразовательных организаций (далее – ОО) требованиям законодательства в сфере образования			6-7баллов-10% 1-5 баллов-5%

	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	%	95-100	95%-1б 96%-2б 97%-3б 98%-4б 99-100%-5б
	Готовность ОО к новому учебному году	Акт	Да/нет	0-2 Наличие предписаний 0 баллов, отсутствие – 2 балла
2	Информационная открытость			6-10 баллов-10% 2-5 баллов-5%
	Размещение на сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОО, его регулярное обновление	%	99-100	100% информации, выполнение сроков обновления-4б 99-100% информации при неполном исполнении сроков-2-3б 99% информации при проблемах с обновлением общей информации
	Размещение и обновление информации об ОО на сайте bus.gov.ru	%	99-100	99-100% информации, выполнение сроков размещения-4б, Несвоевременное размещение информации - при полноте размещения-2б
	Наличие программы развития организации и размещение на сайте результатов ее реализации	Программа	0-1	Размещение программы и двух отчётов по реализации-2б
3	Функционирование системы государственного управления			4 балла-5%
	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития ОО	Протоколы заседаний	Не менее 4	Наличие протоколов заседаний за текущий учебный год не менее 2-х органов ОО - 4балла
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			4 балла-10% 2-3 балла -5% менее 2 баллов – 0%

	Наличие у ОО программы (раздела), пропагандирующей здоровый образ жизни и размещение на сайте результатов ее реализации, охват обучающихся горячим питанием – 100%	Программа	0-2	Размещение программы, отчетов о ее реализации на сайте ОО – 2 балла, Наличие программы без указания на результаты-1 балл, Отсутствие информации – 0 баллов Охват 100% - 2 балла 95-99% - 1 балл Менее 95% - 0 баллов
5.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников ОО			8-10 баллов-10% 5-8 баллов-5%
	Доля молодых специалистов в общем количестве педагогических работников	%	10 и более	2балла
	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	%	80 и более	4 80-84%-1б 85-89%-2б 90-94%-3б 95-100%-4б
	Доля педагогических работников ОО, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней	%	30 и более	4 30-34%-1б 35-40%-2б 41-45%-3б выше 45%-4 балла
6.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОО			5 баллов-5%
	Отсутствие неиспользованных бюджетных средств на счете по состоянию на 1-ое января	Тыс. руб.	0-50	Свыше 50 тыс. руб. – 0 баллов, менее 50 тыс. руб. – 5 баллов
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			6-8 баллов-5% менее баллов -0%

	Наличие комплекса мер (программа, разделы в плане воспитательной работы и т.п.) по профилактике правонарушений и размещение на сайте результатов его реализации	Комплекс мер	0-1	На сайте ОО размещен комплекс мер и отчет о результатах его реализации – 3 балла Отсутствие информации – 0 баллов При положительной динамике-3б При отрицательной динамике по объективным причинам-1б
	Доля обучающихся, совершивших правонарушения в отчетный период от общего количества обучающихся ОО	%	до 5	5 0-1%-5 б 1-2%-4б 2-3%-3б 3-4%-2б 4-5%-1б
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			6-10 баллов-10% 2-5баллов-5%
	доля обучающихся, принявших участие в спортивных мероприятиях различного уровня	%	20 и более	5 20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
	доля обучающихся, посещающих спортивные секции	%	20 и более	5 20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			5 баллов-5%
	доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах и конференциях различных уровней	%	20 и более	20-25%-1б 26-30%-2б 31-35%-3б 36-40%-4б 40-45%-и выше-5б
10.	Реализация программ дополнительного образования			5баллов-5%

	охват обучающихся дополнительными образовательными услугами в ОО	%	30 и более	31-39%-3б 36-40%-4б 41-и выше-5б
11.	Обеспечение обязательности общего образования			12 баллов-10% 6 баллов-5%-
	Доля обучающихся (выпускников основной, старшей ступеней образования), подтвердивших свои годовые (четвертные) оценки по итогам государственной (итоговой) аттестации (далее – ГИА).		85 -100	85-90%-2 б 91-95%-4б 96-100%-6б
	Доля обучающихся - выпускников ступени начального общего образования, подтвердивших свои оценки по итогам контрольных мероприятий.	%	85-100	85-90%-2 б 91-95%-4б 96-100%-6б
12.	Введение инклюзивного образования, соответствующего требованиям к его организации. Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в общеобразовательных классах по коррекционным программам.	Чел.	от 1 чел.	1 чел.-5%
13.	Качество учебных достижений обучающихся.			5-8 баллов-10% 2-4 балла- 5%
	1. Доля обучающихся, набравших по результатам единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) по математике и русскому языку не менее 70 баллов.	%	Более 30%	Не менее 40%-1 балл, более 41% - 2 балла.

2.Доля обучающихся, сдавших экзамены по выбору (ЕГЭ) из числа предметов, изучавшихся на профильном уровне.	%	50-100	Не менее 69%- 1 балл, выше 70 %-2 балла.
3.Доля выпускников, достигших минимально установленного уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	%	100	100% -2 балла.
4.Доля выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА в новой форме по русскому языку, математике.	%	95-100	95-99% - 1балл, 100% -2 балла.

Приложение 3
к постановлению Администрации
города Кировска
от 09.04.2014 № 474

Перечень
должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу
образовательных организаций МКУ «Управление образования города Кировска»

№ п/п	Тип организации	Должность
1.	Общеобразовательные организации начального общего, основного общего, среднего общего образования	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, мастер производственного обучения, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, воспитатель.
2.	Дошкольные образовательные организации всех видов	Воспитатель (включая старшего), учитель - логопед, учитель – дефектолог, педагог-психолог, методист, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, младший воспитатель.
3.	Организация дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, концертмейстер.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников образовательных организаций
МКУ «Управление образования города Кировска»

I. Общие положения

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций МКУ «Управление образования города Кировска» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации города Кировска Мурманской области № 21 от 23.01.2009 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 30.07.2012 № 1845 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области» (в редакции приказа Министерства образования и науки от 31.05.2013 № 1257), приказом Министерства Труда и социального развития Мурманской области от 01.02.2013 № 45 «О внесении изменений в приказ от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (в редакции приказов Министерства Труда и социального развития Мурманской области от 22.07.2011 № 349, от 13.08.2012 № 527, от 09.10.2012 № 599, от 01.02.2013 № 45, от 01.10.2013 № 515, от 24.12.2013 № 711)», Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 25.06.2013 № 1453 «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», постановлением Администрации города Кировска от 28.01.2014 № 97 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» и включает в себя:

- порядок определения структуры фонда оплаты труда работников образовательных организаций МКУ «Управление образования города Кировска» (далее – организации);
- порядок установления систем оплаты труда работников организаций, включающих в себя размеры должностных окладов (ставок) работников, персональных повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников организации не может быть

ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. Порядок определения структуры фонда оплаты труда работников образовательных организаций МКУ «Управление образования города Кировска»

2.1. В пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников (далее – фонд оплаты труда, сокращенно - ФОТ), доведенных организации получателями бюджетных средств городского бюджета, предусматриваются:

2.1.1. Базовая и специальная части ФОТ, за счет которых обеспечивается выплата должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, осуществляются компенсационные выплаты работникам организаций;

2.1.2. Стимулирующая часть ФОТ, которая обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

2.2. При формировании ФОТ работников общеобразовательных организаций (за исключением учителей, воспитателей, преподавателей, мастеров производственного обучения) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 75 \text{ процентов ФОТ};$

$\text{ФОТст} = 25 \text{ процентов ФОТ}.$

При формировании ФОТ воспитателей, преподавателей, мастеров производственного обучения общеобразовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

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

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

При формировании ФОТ учителей общеобразовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

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

$\text{ФОТст} = 40 \text{ процентов}$

2.3. При формировании ФОТ работников образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (за исключением педагогических и медицинских работников) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 88 \text{ процентов ФОТ};$

$\text{ФОТст} = 12 \text{ процентов ФОТ}.$

При формировании ФОТ педагогических работников образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 64 \text{ процента ФОТ};$

$\text{ФОТст} = 36 \text{ процентов ФОТ}.$

При формировании ФОТ медицинских работников образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 49 \text{ процентов ФОТ};$

$\text{ФОТст} = 51 \text{ процент ФОТ}.$

2.4. При формировании ФОТ образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей (за исключением

педагогических работников) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 90$ процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 10$ процентов ФОТ.

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

$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 60$ процентов ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст} = 40$ процентов ФОТ.

III. Порядок установления систем оплаты труда работников организаций

Системы оплаты труда работников организаций, включая размеры должностных окладов (ставок), персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) работника, персонального повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1. Порядок определения должностных окладов (ставок) работников

3.1.1. Должностной оклад (ставка), образуется путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

3.1.2. Минимальный должностной оклад (ставка) по уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) устанавливается работнику руководителем организации на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24. 12. 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.1.3. Размеры минимальных окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами организаций в соответствии с размерами минимальных окладов по должностям работников организаций МКУ «Управление образования города Кировска» (Приложение 5 к постановлению Администрации).

3.1.4. Локальными актами организаций об установлении системы оплаты труда устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности к минимальным окладам по уровням ПКГ.

Руководитель организации устанавливает размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- специфику отдельных организаций и особенности труда работников организаций;
- квалификационную категорию;
- стаж работы;
- сложность и интенсивность педагогической работы;
- сумма денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, в размере 100 рублей.

Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем организации самостоятельно и закрепляются в локальном акте организации.

3.2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

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

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

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

3.3. Компенсационные выплаты

3.3.1. В организациях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, осуществляемые за труд в особых условиях (в соответствии с перечнем работ, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразованию СССР»):

- на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки);

- за работу в районах Крайнего Севера.

2) Выплаты работникам, осуществляемые 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;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время (за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или праздничный день, указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере);

3.3.2. Компенсационная выплата за работу в районах Крайнего Севера устанавливается работникам организаций в соответствии с Положением «О гарантиях и

компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

3.3.3. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.5. Руководители организаций принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. В организациях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за высокие результаты работы.

2) Премии:

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

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании настоящего Примерного положения и Перечня примерных показателей стимулирования для различных категорий персонала образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 19.08.2010 № 1469. Перечень и порядок осуществления организациями стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности организации.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

3.5. Доплата до размера минимальной заработной платы

3.5.1. В целях обеспечения установления работникам организаций размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, организации осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

3.5.2. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

3.5.3. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.5.4. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$$Д = Рмзп - Рнзп, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

Рмзп – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Рнзп – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

V. Заключительные положения

5.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации и в соответствии со структурой ФОТ (раздел II настоящего Примерного положения).

5.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данной организации.

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

5.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными нормативно - правовыми актами города Кировска, приказами МКУ «Управление образования города Кировска».

Приложение 5
к постановлению администрации
города Кировска»
от 09.04.2014 № 474

Размеры минимальных окладов по должностям работников образовательных организаций, созданных для решения вопросов местного значения в сфере общего образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3350
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	5892
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6066
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог,	6150
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	6481
Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений		
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 программы и (или) программу дополнительного образования детей.	5712
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и (или) программу дополнительного образования детей.	5842

**Размеры минимальных окладов по общеотраслевым
должностям служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик	2495
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Художник, лаборант	2987
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	3349
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	3742
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономист, электроник	4464
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6105

Примечание:

1. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями).

2. Установление минимальных размеров окладов работникам, работающим в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа и имеющих в соответствии с Перечнем должностей специалистов, утверждаемом Правительством Мурманской области, право на установление повышенных окладов,

осуществляется с повышающим коэффициентом 1,25.

**Размеры минимальных окладов по должностям
медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал 1 уровня»		
1 квалификационный уровень	Санитарка	3201
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	3897
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	4396
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	4573
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6020

**Размеры минимальных окладов по должностям
работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа « Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Организатор экскурсий	3480
Профессиональная квалификационная группа « Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь, звукооператор	3967
Профессиональная квалификационная группа « Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Заведующий библиотекой	4315

Размеры минимальных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
Сторож, дворник, гардеробщик, вахтер	2298
Машинист по стирке белья, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий 2р., кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша	2363
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий 3 р.	2560
Повар 5р.	2954

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 организации.