



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
ДУМА ТАЛИЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Пятый созыв**

РЕШЕНИЕ

от 24 июля 2014 года № 57
г. Талица

Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», Уставом Талицкого городского округа, а также в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Талицкого городского округа и сохранения отраслевых особенностей Дума Талицкого городского округа

РЕШИЛА:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа» (прилагается).

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего Решения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных образовательных организаций Талицкого городского округа предусмотренных в бюджете Талицкого городского округа на соответствующий финансовый год.

3. Управлению образования Талицкого городского округа (И.Б. Плотниковой) обеспечить организационно– информационное и методическое

сопровождение перехода с 01 сентября 2014 года муниципальных

образовательных организаций на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа, утвержденную настоящим Решением.

4. Признать утратившими силу с 01 сентября 2014 года Решения Думы Талицкого городского округа:

- от 29 ноября 2010 года № 75 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Талицкого городского округа, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;

- от 29 ноября 2010 года № 76 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа»;

- от 19 сентября 2013 года № 66 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа» и принятии его в новой редакции»;

- от 28 ноября 2013 года № 98 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа».

5. Настоящее Решение вступает в силу с 01 сентября 2014 года и подлежит опубликованию в газете «Сельская новь».

6. Контроль исполнения настоящего Решения возложить на постоянную депутатскую комиссию по социальной политике (И.А. Титарь).

Глава
Талицкого городского округа

А.Г. Толкачев

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (далее - образовательные организации).

2. Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников образовательных организаций при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Фонд оплаты труда образовательной организации утверждается Управлением образования Талицкого городского округа на соответствующий финансовый год. Фонд должностных окладов работников, формируется из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату должностных окладов, заработной платы в соответствии с замещаемой должностью, установленных в соответствии с настоящим Положением.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательной организации устанавливает главный распорядитель бюджетных средств в соответствии с главой 5 и исходя из особенностей деятельности образовательной организации.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается образовательными организациями и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную

долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных организаций.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (в ред. от 31.05.2011), и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

7. Средняя заработная плата педагогических работников реализующих, основные общеобразовательные программы дошкольного образования к концу 2015 года должна быть не ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования Свердловской области.

Средняя заработная плата педагогических работников реализующих, основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего полного общего образования к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Средняя заработная плата педагогических работников реализующих, общеобразовательные программы дополнительного образования детей к 2018 году должна быть не ниже уровня средней заработной платы учителей в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников образовательных организаций производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

8. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

9. При определении размера оплаты труда работникам образовательных организаций учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников образовательных организаций предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 11](#) настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководители образовательных организаций:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации, Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [Постановлением](#) Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

17. Оплата труда работников образовательных организаций включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

18. Образовательная организация в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с

настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Критерии отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам описаны в приложении 1 к настоящему Положению.

20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается локальным актом образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных организаций, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с перечнем должностей в приложении 2 к настоящему Положению.

Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

22. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

23. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

24. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

25. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

26. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

29. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

30. Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](#) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

31. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

32. Работникам образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

33. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

36. Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

36.1. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования к концу 2015 года должна быть не ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования Свердловской области.

Для поэтапного повышения средней заработной платы педагогическим работникам устанавливается процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом образования, квалификационной категории, стажа работы и группы организации согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат,

устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

36.2. Средняя заработная плата педагогических работников реализующих, основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего полного общего образования к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Для поэтапного повышения средней заработной платы педагогическим работникам устанавливается процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом образования, квалификационной категории, стажа работы и группы организации согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

37. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

38. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1;

работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности с 01.01.2011 года – 0,1.

38.1. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
--	---

Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

38.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к

минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- в случае призыва работника в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с сокращением численности и штата работников образовательной организации.

39. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

40. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

41. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

42. Среднемесячная заработная плата педагогического работника, реализующего программу дошкольного образования, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Ожидаемый размер средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области в 2014 году - 26802 рублей в месяц, в 2015 году - 29107 рублей в месяц.

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

43. Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

44. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно [приложению 7](#) к настоящему Положению.

45. Для руководителей структурных подразделений образовательных организаций локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов

к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

46. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#) и [6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

47. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (в ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

48. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательной организации устанавливаются согласно [приложению 8](#) к настоящему Положению.

49. Локальным актом образовательной организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

50. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

51. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#) и [6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

52. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

53. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются согласно [приложению 9](#) к настоящему Положению.

54. Работникам культуры образовательных организаций устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент.

55. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры образовательных организаций, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;
работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

56. Локальным актом образовательной организации работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

57. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#) и [6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

58. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

59. [Минимальные размеры окладов](#) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательной организации установлены в [приложении 10](#) настоящего Положения.

60. Локальным актом образовательной организации может быть

предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

61. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей образовательной организации.

62. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель организации в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

63. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

64. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

65. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

66. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа.

67. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы педагогических работников образовательных

организаций, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности до 2 (приложение 11).

68. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7000 рублей.

69. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

70. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей устанавливается работодателем на 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с [пунктом 66](#) настоящего Положения.

71. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

72. Дополнительный объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается:

- для руководителей образовательных организаций не более 9 часов в неделю;

- для заместителей руководителей не более 12 часов в неделю, при условии выполнения работником по основному месту работы нормы труда (возложенных трудовых обязанностей) и полностью отработанной нормы рабочего времени за этот период.

Управлением образования Талицкого городского округа может быть увеличен дополнительный объем недельной учебной нагрузки более 9 часов для руководителей образовательных организаций, согласно утвержденного базисного учебного плана на новый учебный год при условии выполнения п.16 настоящего Положения.

73. Стимулирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций (приложение 12), которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных

выплат.

Стимулирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

74. Для заместителей руководителя образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [главой 6](#) настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем образовательной организации.

75. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с [главой 5](#) настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

76. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

77. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

78. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

79. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику начисляются пропорционально отработанному времени.

80. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выплачивается до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы.

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с федеральными, региональными нормативно-правовыми актами.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

81. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15 процентов.

82. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

83. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

84. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за классное руководство (размер ежемесячного вознаграждения определяется из расчета 110 рублей за классное руководство на одного обучающего в классе (классе-комплекте) для городской местности и 190 рублей на одного обучающего в классе (классе-комплекте) для сельской местности);

- за проверку письменных работ;

- за работу с библиотечным фондом;

- за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, творческими рабочими группами;

- за руководство предметными и методическими комиссиями;

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются

образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

85. В непрерывно действующих образовательных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

86. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

87. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

88. Педагогическим работникам отдельных образовательных организаций (кроме руководителей образовательных организаций, его

заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - воспитателям и учителям за работу в общеобразовательной школе-интернат;

2) 15 процентов – учителям за работу в специальном (коррекционном) классе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях.

Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательной школе-интернат, то доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), устанавливаются в размере 20 процентов;

3) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера).

89. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

90. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

91. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с настоящим Положением, предусматриваются коллективными договорами, соглашениями в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным организациям на оплату труда работников.

92. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки

эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;

4) выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по педагогической специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования;

- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локально-нормативным актом образовательной организации и максимальными размерами не ограничиваются.

93. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

94. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается руководителю образовательной организации, работникам в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – до 30 процентов.

Выслуга лет для всех работников образовательных организаций исчисляется от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

95. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по педагогической специальности в год

окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному должностному окладу, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 процентов, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

96. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

97. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

5) в связи с празднованием Дня учителя¹;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую² пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

98. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

¹ Единовременное премирование в связи с празднованием Дня учителя применяется в отношении работников всех образовательных организаций Талицкого городского округа.

² С 01 января 2015 года слово «трудовую» подлежит замене на слово «страховую».

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

99. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

100. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

101. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

Критерии отнесения должностей работников образовательных организаций, к профессиональным квалификационным группам

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам работников.

Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей, служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

Перечень

должностей работников образовательных организаций Талицкого городского округа, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы которых повышаются на 25 процентов

1. Руководящие работники (руководители структурных подразделений, руководители (заведующие, директора) образовательной организации.
2. Заместитель директора (заведующего) организации.
3. Заведующий кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении.
4. Заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении.
5. Преподаватель, методист, инструктор-методист (включая старшего).
6. Воспитатель (включая старшего), классный воспитатель.
7. Младший воспитатель.
8. Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь.

9. Старший вожатый.
10. Инструктор по труду, инструктор по физической культуре.
11. Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед.
12. Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).
13. Педагог дополнительного образования, преподаватель.
14. Руководитель физического воспитания, тренер-преподаватель (включая старшего).
15. Концертмейстер, музыкальный руководитель.
16. Инженер, механик.
17. Заведующий библиотекой, производством (шеф-повар), столовой, складом, хозяйством.
18. Инспектор по кадрам, специалист по кадрам.
19. Инженеры всех специальностей.
20. Программист.
21. Библиотекарь.
22. Лаборант (включая старшего).
23. Секретарь учебной части.

Примечания:

1. Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ		
	вожатый; секретарь учебной части	3590
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4805

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, рублей <*>
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5173-9569
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	5688-10296
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	5688-10296

4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	6234-10631
----------------------------------	--	------------

<*> Примечание: Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы включает в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

Повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам с учетом образования, квалификационной категории, стажа работы и группы дошкольной образовательной организации

1. Дошкольное образовательное организации Талицкого городского округа относится к следующим группам для определения процента повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников.

№	Группа	Диапазон повышения окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы в процентах
1	Детские сады (малокомплектные) с количеством 1 группы	25-65
2	Детские сады с количеством 2, 3 группы	35-75
3	Детские сады с общим количеством групп свыше 5 групп	40-80
4	Детские сады с приоритетным осуществлением одного и нескольких направлений развития воспитанников	50-90

2. Диапазон повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам с учетом образования, квалификационной категории и стажа работы.

Образование	Квалификационная категория	Стаж работы	Повышение окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы в процентах
Детские сады (малокомплектные) с количеством 1 группы			
высшее профессиональное	высшая, первая	до 5 лет	45
		от 5,1 до 15 лет	55
		свыше 15,1 лет	65
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	35
		от 5,1 до 15 лет	45
		свыше 15,1 лет	55
высшее или среднее профессиональное	вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	25
		от 5,1 до 15 лет	35
		свыше 15,1 лет	45
без профессионального образования	первая, вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	25
		от 5,1 до 15 лет	35
		свыше 15,1 лет	45
Детские сады с количеством 2, 3 группы			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	55
		от 5,1 до 15 лет	65
		свыше 15,1 лет	75
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	45
		от 5,1 до 15 лет	55
		свыше 15,1 лет	65

высшее, среднее профессиональное	вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	35
		от 5,1 до 15 лет	45
		свыше 15,1 лет	55
без образования	первая, вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	35
		от 5,1 до 15 лет	45
		свыше 15,1 лет	55
Детские сады с общим количеством групп 5 и более			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	60
		от 5,1 до 15 лет	70
		свыше 15,1 лет	80
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	50
		от 5,1 до 15 лет	60
		свыше 15,1 лет	70
высшее, среднее профессиональное	вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	40
		от 5,1 до 15 лет	50
		свыше 15,1 лет	60
без образования	первая, вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	40
		от 5,1 до 15 лет	50
		свыше 15,1 лет	60
Детские сады с приоритетным осуществлением одного и нескольких направлений развития воспитанников			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	70
		от 5,1 до 15 лет	80
		свыше 15,1 лет	90
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	60
		от 5,1 до 15 лет	70

		свыше 15,1 лет	80
высшее, среднее профессиональное	вторая, не имеет категории	до 5 лет	50
		от 5,1 до 15 лет	60
		свыше 15,1 лет	70
без образования	первая, вторая, не имеет категории	до 5 лет	50
		от 5,1 до 15 лет	60
		свыше 15,1 лет	70

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

Повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам с учетом образования, квалификационной категории, стажа работы и группы общеобразовательной организации

1. Общеобразовательные организации Талицкого городского округа относятся к следующим группам для определения процента повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников.

№	Группа	Диапазон повышения окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы в процентах
1	Общеобразовательные организации с численностью от 100 до 200 обучающихся	10-20

3	Общеобразовательные организации с численностью от 201 до 400 обучающихся	15-25
4	Общеобразовательные организации с численностью от 401 и выше обучающихся	20-30

2. Диапазон повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам с учетом образования, квалификационной категории и стажа работы.

Образование	Квалификационная категория	Стаж работы	Повышение окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы в процентах
Общеобразовательные организации с численностью от 100 до 200 обучающихся			
высшее профессиональное	высшая, первая	до 5 лет	15
		от 5,1 до 15 лет	17
		свыше 15,1 лет	20
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	12
		от 5,1 до 15 лет	15
		свыше 15,1 лет	17
высшее или среднее профессиональное	вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	10
		от 5,1 до 15 лет	12
		свыше 15,1 лет	15
без профессионального образования	первая, вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	10
		от 5,1 до 15 лет	12
		свыше 15,1 лет	13
Общеобразовательные организации с численностью от 201 до 400			

обучающихся			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	10
		от 5,1 до 15 лет	22
		свыше 15,1 лет	25
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	17
		от 5,1 до 15 лет	20
		свыше 15,1 лет	22
высшее, среднее профессиональное	вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	15
		от 5,1 до 15 лет	17
		свыше 15,1 лет	20
без образования	первая, вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	15
		от 5,1 до 15 лет	17
		свыше 15,1 лет	20
Общеобразовательные организации с численностью от 401 и выше обучающихся			
высшее	высшая, первая	до 5 лет	25
		от 5,1 до 15 лет	27
		свыше 15,1 лет	30
среднее профессиональное	первая	до 5 лет	22
		от 5,1 до 15 лет	25
		свыше 15,1 лет	27
высшее, среднее профессиональное	вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	20
		от 5,1 до 15 лет	22
		свыше 15,1 лет	25
без образования	первая, вторая, аттестован на соответствие занимаемой должности, не аттестован	до 5 лет	20
		от 5,1 до 15 лет	22
		свыше 15,1 лет	25

	аттестован		
--	------------	--	--

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационн ые уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
2 квалификационн ый уровень	заведующий хозяйством	3576
3 квалификационн ый уровень	заведующий производством (шеф- повар); заведующий столовой	4856

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	3227
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	лаборант	4015
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по кадрам	4930

Приложение 9
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И
КИНЕМАТОГРАФИИ**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ» ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА»		
Аккомпаниатор	5470	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ» ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА»		
Библиотекарь; концертмейстер	6445	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационны й уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС <*>	3895
2 квалификационны й уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик- регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	4010

<*> Примечание: ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

Приложение 10
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда / профессии	Минимальный размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2908
2 квалификационный разряд	3227
3 квалификационный разряд	3576
4 квалификационный разряд	3954
5 квалификационный разряд	4391
6 квалификационный разряд	4856

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 6089 - 6693 рублей.

Приложение 11
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

**СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ
ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РУКОВОДИТЕЛЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации устанавливается на основании критериев и оценивается применением соответствующего коэффициента к средней заработной плате педагогических работников образовательных организаций, установленного на основании Плана мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Талицком городском округе Свердловской области на 2013-2018 годы».

1. ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Руководитель образовательной организации	Система критериев	Средняя заработная плата педагогического работника	Коэффициент
Образовательная организация, реализующая основную общеобразовательную программу дошкольного образования	контингент менее 50 воспитанников	на основании Плана мероприятий («дорожной картой»)	До 1,0
	контингент от 51 до 100 воспитанников		До 1,2
	контингент от 101 до 150 воспитанников		До 1,3
	контингент от 151 до 200 воспитанников		До 1,4
	контингент от 201 и более воспитанников		До 1,5

При установлении оклада (должностного оклада) руководителю дошкольной образовательной организации при расчете средней заработной платы педагогических работников дошкольной образовательной организации не учитывается выплата в местностях с особыми климатическими условиями.

Коэффициент, предусмотренный по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем бюджетных средств и определяется не чаще одного раза в год (на 1 сентября), на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент образовательной организации. При установлении оплаты труда руководителя дошкольной образовательной организации контингент воспитанников дошкольной образовательной организации определяется по списочному составу на 1 января, согласно данных статистической

отчетности.

Оклад (должностной оклад) руководителю дошкольной образовательной организации устанавливается приказом Управления образования Талицкого городского округа и подлежит отражению в трудовом договоре.

2. ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Руководитель образовательной организации	Система критериев	Средняя заработная плата педагогического работника	Коэффициент
Образовательная организация, реализующая программу начального общего, основного общего, среднего общего образования	контингент менее 100 учеников	на основании Плана мероприятий («дорожной картой»)	До 1,0
	контингент от 101 до 200 учеников		До 1,2
	контингент от 201 до 300 учеников		До 1,3
	контингент от 301 до 400 учеников		До 1,4
	контингент от 401 до 500 учеников		До 1,5
	контингент 501 и более учеников		До 2,0

При установлении оклада (должностного оклада) руководителю общеобразовательной организации при расчете средней заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации не учитывается выплата в местностях с особыми климатическими условиями.

Коэффициент, предусмотренный по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем бюджетных средств и определяется не чаще одного раза в год (на 1 сентября), на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент общеобразовательной организации. При установлении оплаты труда руководителя общеобразовательной организации контингент обучающихся общеобразовательной организации определяется по списочному составу на начало учебного года, согласно данных статистической отчетности.

Оклад (должностной оклад) руководителю общеобразовательной организации устанавливается приказом Управления образования Талицкого городского округа и подлежит отражению в трудовом договоре.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Руководитель образовательной организации	Система критериев	Средняя заработная плата педагогического работника	Коэффициент
Образовательная организация, реализующая программу дополнительного образования детей	контингент менее 150 обучающихся	на основании Плана мероприятий («дорожной картой»)	До 1,0
	контингент от 151 до 300 обучающихся		До 1,2
	контингент от 301 и более обучающихся		До 1,3

При установлении оклада (должностного оклада) руководителю образовательной организации дополнительного образования детей при расчете средней заработной платы педагогических работников образовательной организации дополнительного образования детей не учитывается выплата в местностях с особыми климатическими условиями.

Коэффициент, предусмотренный по показателям с приставкой "до", устанавливается главным распорядителем бюджетных средств и определяется не чаще одного раза в год (на 1 сентября), на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент образовательной организации. При установлении оплаты труда руководителя образовательной организации контингент обучающихся организации определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, согласно данных статистической отчетности. При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Оклад (должностной оклад) руководителю образовательной организации дополнительного образования детей устанавливается приказом Управления образования Талицкого городского округа и подлежит отражению в трудовом договоре.

Приложение 12
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, подведомственных
Управлению образования
Талицкого городского округа

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций (далее - Положение о стимулировании) разработано в целях материального стимулирования труда руководителей образовательных организаций (далее – руководитель образовательной организации) повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда руководителя образовательной организации с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы образовательной организации, развитием инновационных процессов в системе образования Талицкого городского округа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала руководителя образовательной организации.

2. Настоящее Положение о стимулировании определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат.

3. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации производятся в пределах фонда стимулирования руководителя, который составляет 30% фонда оплаты труда руководителя образовательной организации (должностной оклад, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, надбавка за ученую степень или почетное звание) формируемого главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании результатов эффективной работы руководителя образовательной организации.

Глава 2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5. Виды выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций подразделяются на:

- премиальные выплаты;
- стимулирующие выплаты за эффективность деятельности;

6. Премии носят условно-временный (разовый) характер и производятся единовременно и устанавливаются приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа.

К таким видам выплат относятся следующие выплаты:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня учителя¹;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя образовательной организации полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

7. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности назначаются не реже 1 раза в квартал по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации в соответствии с главой 3 Положения о стимулировании. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителя образовательной организации устанавливаются приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа на квартал.

При принятии решения о стимулирующей выплате учитываются группы показателей:

- 1) качество и общедоступность образования в образовательной

¹ Единовременное премирование в связи с празднованием Дня учителя применяется в отношении работников всех образовательных организаций Талицкого городского округа.

организации;

2) участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности;

3) развитие кадрового потенциала в образовательной организации;

4) эффективность управленческой деятельности;

5) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

8. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации по итогам работы за квартал не выплачивается в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;

- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя образовательной организации;

- приостановления деятельности учреждения по вине руководителя.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

Глава 3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы руководителя образовательной организации устанавливаются по 5 группам:

1) качество и общедоступность образования в образовательной организации;

2) участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности;

3) развитие кадрового потенциала в образовательной организации;

4) эффективность управленческой деятельности;

5) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательной организации.

Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителя дошкольной образовательной организации

	Целевые показатели эффективности работы руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя	Оценка руководителя (Реализуется «+» Не реализуется «-»)
1.	Качество и общедоступность образования в образовательной организации		

1	Выполнение муниципального задания образовательной организации	1. Выполнение муниципального задания за анализируемый период по количественным показателям с учетом эффективности расходования бюджетных средств не менее 90%	x
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов исполнительной власти	x
		3. Отсутствие замечаний со стороны родителей и общественности	x
3	Защита прав и законных интересов воспитанников в образовательной организации	4. Отсутствие предписаний и представлений уполномоченных органов исполнительной власти	x
4	Информационная открытость образовательной организации	5. Наличие ежемесячной обновляемой информации на сайте образовательной организации, сайте bus.gov.ru (ГМУ), информационных стендах, средствах массовой информации с отражением актуальной деятельности образовательной организации	x
5	Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков	6. Своевременная и качественная статистическая отчетность	x
		7. Своевременная и качественная электронная статистическая отчетность	x
6	Улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ	8. Организация образовательного процесса	x
		9. Организация работы по дополнительному образованию детей	x
7	Организация работы по участию воспитанников в конкурсах, соревнованиях районного и областного	10. Участие учреждения в конкурсах, соревнованиях, проводимых Управлением образования Талицкого городского округа. Наличие	x

	уровней	победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	
8	Полнота наполняемости групп	11. От 80 до 100%	х
2.	Участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности		
9	Развитие инновационной деятельности, реализация образовательных программ, имеющих значение для муниципальной системы образования ведение экспериментальной работы	12. Участие образовательной организации, педагогических работников в инновационной деятельности, экспериментальной работе.	х
10	Организация и участие педагогического коллектива в конкурсах районного, областного, российского уровней	13. Участие образовательной организации, педагогических работников в муниципальных, областных и иных конкурсах, рекомендуемых Управлением образования Талицкого городского округа	х
11	Проведение образовательной организацией районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	14. Организация районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	х
12	Участие руководителя в районных и областных мероприятиях	15. Личное участие руководителя в районных и областных мероприятиях	х
3.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации		
13	Организация повышения квалификации педагогических кадров	16. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	х
14	Организация	17. Доведение показателя,	х

	аттестации педагогических работников	принятого по муниципальному образованию на текущий год	
15	Укомплектованность профессиональными педагогическими кадрами	18. 100% выполнение образовательной программы и учебного плана образовательной организации	x
4.	Эффективность управленческой деятельности		
16	Выполнение показателей эффективности деятельности организации	19. Экономия топливно-энергетических ресурсов за анализируемый период на 3%	x
		20. Снижение просроченной кредиторской задолженности по сравнению с кредиторской задолженностью на 01 января текущего года	x
		21. Рост средней заработной платы педагогических работников образовательной организации в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом прошлого года без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Талицкого городского округа	x
		22. Отсутствие неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	x
		23. Привлечение внебюджетных средств	x
17	Функционирование системы государственно-общественного управления	24. Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации (наличие представленных протоколов и рассматриваемых вопросов)	x
5.	Сохранение здоровья воспитанников в образовательной организации		
18	Организация оздоровления воспитанников	25. Выполнение муниципального задания по оздоровлению детей	x

19	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе по работе с детьми, с ограниченными возможностями здоровья)	26. Обучение детей по адаптивным образовательным программам	x
----	---	---	---

10. Знаком «X» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Результат деятельности руководителя образовательной организации, устанавливается на основании 19 целевых показателей.

Руководитель образовательной организации, набравший от 23 до 26 положительных критериев оценки, признается руководителем, эффективно управляющим образовательной организацией с выплатой 100% стимулирующих выплат.

Руководителю образовательной организации, набравшему от 13 до 23 положительных критериев оценки стимулирующие выплаты, выплачиваются пропорционально установленному стимулирующему фонду руководителя в зависимости от набранных положительных критериев.

Руководитель образовательной организации, набравший менее 13 положительных критериев оценки, признается руководителем не эффективно управляющим образовательной организацией. Стимулирующие выплаты не выплачиваются.

На основании результатов оценки руководителю не эффективно управляющим образовательной организацией предлагается досрочная процедура аттестации на соответствие занимаемой должности через проведение процедуры собеседования. По результатам аттестации принимается решение о продлении или расторжении трудового договора.

Наличие замечаний по трудовой и финансовой дисциплине или иные нарушения, допущенные по вине руководителя образовательной организации, нашедших отражение в приказе Управления образования Талицкого городского округа, в устанавливаемом периоде (месяце) дает право снять стимулирующую выплату.

Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда руководителя образовательной организации распределяется на стимулирование работников образовательной организации.

Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителя общеобразовательной организации

	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки эффективности работы руководителя	Оценка руководителя (Реализуется «+» Не реализуется «-»)
--	---	---	--

1.	Качество и общедоступность образования в образовательной организации		
1	Выполнение муниципального задания образовательной организации	1. Выполнение муниципального задания за анализируемый период по количественным показателям с учетом эффективности расходования бюджетных средств не менее 90%	x
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов исполнительной власти	x
		3. Отсутствие замечаний со стороны родителей и общественности	x
3	Защита прав и законных интересов обучающихся в образовательной организации	4. Отсутствие предписаний и представлений уполномоченных органов исполнительной власти	x
4	Информационная открытость образовательной организации	5. Наличие ежемесячной обновляемой информации на сайте образовательной организации, сайте bus.gov.ru (ГМУ), информационных стендах, средствах массовой информации с отражением актуальной деятельности образовательной организации	x
5	Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков	6. Своевременная и качественная статистическая отчетность	x
		7. Своевременная и качественная электронная статистическая отчетность	x
6	Улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников	8. Выше средних по Талицкому городскому округу	x
		9. Выше средних по Свердловской области	x
		10. Выше средних по Российской Федерации	x

	общеобразовательной организации (9-е;11-е		
7	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	11. Положительная динамика качества образования обучающихся за рассматриваемый период, представленная руководителем по итогам четвертей и полугодий в Управление образования Талицкого городского округа	х
8	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	12. Процент охвата дополнительным образованием учащихся от 50% до 80%	х
9	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, Интернет конкурсах	13. Участие школы в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, проводимых Управлением образования Талицкого городского округа. Наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, Интернет конкурсах	х
10	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей, детьми группы риска и неблагополучными семьями	14. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения социально неблагополучных семей	х
11	Реализация мероприятий по профилактике преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних	15. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	х
2.	Участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности		
11	Развитие инновационной деятельности,	16. Участие образовательной организации, педагогических работников в инновационной	х

	реализация образовательных программ, имеющих значение для муниципальной системы образования ведение экспериментальной работы	деятельности, экспериментальной работе (в том числе введении предпрофильной подготовки в организации)	
12	Организация и участие педагогического коллектива в конкурсах районного, областного, российского уровней	17. Участие образовательной организации, педагогических работников в муниципальных, областных и иных конкурсах, рекомендуемых Управлением образования Талицкого городского округа	x
13	Проведение образовательной организацией районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	18. Организация районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	x
14	Участие руководителя в районных и областных мероприятиях	19. Личное участие руководителя в районных и областных мероприятиях	x
15	Реализация социокультурных проектов	20. Работа музея, театра, реализация социальных проектов, работа научного общества учащихся, организация шефской работы и др.	x
3.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации		
16	Организация повышения квалификации педагогических кадров	21. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
17	Организация аттестации педагогических работников	22. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
18	Укомплектованность профессиональными	23. 100% выполнение образовательной программы и	x

	педагогическими кадрами	учебного плана образовательной организации	
4.	Эффективность управленческой деятельности		
19	Выполнение показателей эффективности деятельности организации	24. Доведение соотношения педагогического и обслуживающего персонала до среднеобластного нормативного значения 65 на 35	x
		25. Экономия топливно-энергетических ресурсов за анализируемый период на 3%	x
		26. Снижение просроченной кредиторской задолженности по сравнению с кредиторской задолженностью на 01 января текущего года	x
		27. Рост средней заработной платы педагогических работников образовательной организации в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом прошлого года без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Талицкого городского округа	x
		28. Отсутствие неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	x
		29. Привлечение внебюджетных средств	x
20	Функционирование системы государственно-общественного управления	30. Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации (наличие представленных протоколов и рассматриваемых вопросов)	x
5.	Сохранение здоровья обучающихся в образовательной организации		
21	Организация оздоровления учащихся и трудоустройства	31. Выполнение муниципального задания по оздоровлению детей	x

	детей		
22	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе по работе с детьми, с ограниченными возможностями здоровья)	32. Обучение детей по адаптивным образовательным программам	х
23	Организация качественного обеспечения горячим питанием учащихся (воспитанников)	33. Выполнение муниципального задания по организации горячего питания учащихся (воспитанников)	х

10. Знаком «X» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Результат деятельности руководителя образовательной организации, устанавливается на основании 23 целевых показателей.

Руководитель образовательной организации, набравший от 30 до 33 положительных критериев оценки, признается руководителем, эффективно управляющим образовательной организацией с выплатой 100% стимулирующих выплат.

Руководителю образовательной организации, набравшему от 17 до 30 положительных критериев оценки стимулирующие выплаты, выплачиваются пропорционально установленному стимулирующему фонду руководителя в зависимости от набранных положительных критериев.

Руководитель образовательной организации, набравший менее 17 положительных критериев оценки, признается руководителем не эффективно управляющим образовательной организацией. Стимулирующие выплаты не выплачиваются.

На основании результатов оценки руководителю не эффективно управляющим образовательной организацией предлагается досрочная процедура аттестации на соответствие занимаемой должности через проведение процедуры собеседования. По результатам аттестации принимается решение о продлении или расторжении трудового договора.

Наличие замечаний по трудовой и финансовой дисциплине или иные нарушения, допущенные по вине руководителя образовательной организации, нашедших отражение в приказе Управления образования Талицкого городского округа, в устанавливаемом периоде (месяце) дает право снять стимулирующую выплату.

Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда руководителя образовательной организации распределяется на стимулирование работников образовательной организации.

**Показатели и критерии оценки эффективности работы
руководителя организации дополнительного образования детей**

	Целевые показатели эффективности работы руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя	Оценка руководителя (Реализуется «+» Не реализуется «-»)
1.	Качество и общедоступность образования в образовательной организации		
1	Выполнение муниципального задания образовательной организации	1. Выполнение муниципального задания за анализируемый период по количественным показателям с учетом эффективности расходования бюджетных средств не менее 90%	x
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов исполнительной власти	x
		3. Отсутствие замечаний со стороны родителей и общественности	x
3	Защита прав и законных интересов обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	4. Отсутствие предписаний и представлений уполномоченных органов исполнительной власти	x
4	Информационная открытость образовательной организации	5. Наличие ежемесячной обновляемой информации на сайте образовательной организации, сайте bus.gov.ru (ГМУ), информационных стендах, средствах массовой информации с отражением актуальной деятельности образовательной организации	x
5	Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков	6. Своевременная и качественная статистическая отчетность	x
		7. Своевременная и качественная электронная статистическая отчетность	x
6	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах,	8. Участие школы в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях,	x

	соревнованиях, Интернет конкурсах	проводимых Управлением образования Талицкого городского округа. Наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, Интернет конкурсах	
7	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей, детьми группы риска и неблагополучными семьями	9. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения социально неблагополучных семей	х
8	Реализация мероприятий по профилактике преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних	10. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	х
2.	Участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности		
9	Развитие инновационной деятельности, реализация образовательных программ, имеющих значение для муниципальной системы образования ведение экспериментальной работы	11. Участие образовательной организации, педагогических работников в инновационной деятельности, экспериментальной работе (в том числе введении предпрофильной подготовки в организации)	х
10	Организация и участие педагогического коллектива в конкурсах районного, областного,	12. Участие образовательной организации, педагогических работников в муниципальных, областных и иных конкурсах, рекомендуемых Управлением	х

	российского уровней	образования Талицкого городского округа	
11	Проведение образовательной организацией районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	13. Организация районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	x
12	Участие руководителя в районных и областных мероприятиях	14. Личное участие руководителя в районных и областных мероприятиях	x
13	Реализация социокультурных проектов	15. Реализация социальных проектов, работа научного общества учащихся (воспитанников), организация шефской работы и др.	x
3.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации		
14	Организация повышения квалификации педагогических кадров	16. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
15	Организация аттестации педагогических работников	17. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
16	Укомплектованность профессиональными педагогическими кадрами	18. 100% выполнение образовательной программы и учебного плана образовательного учреждения	x
4.	Эффективность управленческой деятельности		
17	Выполнение показателей эффективности деятельности организации	19. Экономия топливно-энергетических ресурсов за анализируемый период на 3%	x
		20. Снижение просроченной кредиторской задолженности по сравнению с кредиторской задолженностью на 01 января текущего года	x

		21. Рост средней заработной платы педагогических работников образовательной организации в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом прошлого года без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Талицкого городского округа	х
		22. Отсутствие неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	х
		23. Привлечение внебюджетных средств	х
18	Функционирование системы государственно-общественного управления	24. Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации (наличие представленных протоколов и рассматриваемых вопросов)	х
5.	Сохранение здоровья обучающихся в образовательной организации		
19	Организация оздоровления учащихся и трудоустройства детей	25. Выполнение муниципального задания по оздоровлению детей	х
20	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе по работе с детьми, с ограниченными возможностями здоровья)	26. Обучение детей по адаптивным образовательным программам	х

10. Знаком «Х» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Результат деятельности руководителя образовательной организации, устанавливается на основании 20 целевых показателей.

Руководитель образовательной организации, набравший от 23 до 26 положительных критериев оценки, признается руководителем, эффективно управляющим образовательной организацией с выплатой 100% стимулирующих выплат.

Руководителю образовательной организации, набравшему от 13 до 23 положительных критериев оценки стимулирующие выплаты, выплачиваются пропорционально установленному стимулирующему фонду руководителя в зависимости от набранных положительных критериев.

Руководитель образовательной организации, набравший менее 13 положительных критериев оценки, признается руководителем не эффективно управляющим образовательной организацией. Стимулирующие выплаты не выплачиваются.

На основании результатов оценки руководителю не эффективно управляющим образовательной организацией предлагается досрочная процедура аттестации на соответствие занимаемой должности через проведение процедуры собеседования. По результатам аттестации принимается решение о продлении или расторжении трудового договора.

Наличие замечаний по трудовой и финансовой дисциплине или иные нарушения, допущенные по вине руководителя образовательной организации, нашедших отражение в приказе Управления образования Талицкого городского округа, в устанавливаемом периоде (месяце) дает право снять стимулирующую выплату.

Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда руководителя образовательной организации распределяется на стимулирование работников образовательной организации.

Глава 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

11. Премияльные выплаты в соответствии с пунктами 6 настоящего Положения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя образовательной организации приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа. Основанием является ходатайство Совета образовательной организации или иного общественного органа о стимулировании руководителя образовательной организации.

Размеры стимулирующих выплат определяются до 100% должностного оклада, но не превышают определенного на календарный год фонда стимулирования руководителя.

12. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителя образовательной организации устанавливаются 1 раз в квартал Советом Управления образования Талицкого городского округа (далее – Совет).

Установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации по итогам работы осуществляется в следующем порядке.

1) руководитель образовательной организации представляет в Совет информацию о достижениях показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации за квартал на основании критериев оценки и целевых показателей.

2) на основании представленной информации Совет принимает решение об установлении стимулирующей выплаты руководителю образовательной организации по итогам работы за квартал. На основании решения Совета

издается приказ Управления образования Талицкого городского округа о стимулировании руководителя образовательной организации.

13. Стимулирующие выплаты, за исключением разовых и единовременных премиальных выплат, начисляются руководителю образовательной организации за фактически отработанное время.