



ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПЕЧАТНОЕ ИЗДАНИЕ

№7

ВЕСТНИК

20 февраля

2024 год

ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

20.02.2024 № 172

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования

Руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года № 377, Уставом Шумерлинского муниципального округа Чувашской Республики,

администрация Шумерлинского муниципального округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования (далее - Положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление бюджетным учреждениям Шумерлинского муниципального округа субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим лицам, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившими силу:

постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 09.02.2022 № 63 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования»;

постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 18.11.2022 № 979 «О внесении изменений в постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 09.02.2022 № 63 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования»»;

постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 15.12.2022 № 1053 «О внесении изменений в постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 09.02.2022 № 63 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования»»;

постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 20.03.2023 № 181 «О внесении изменений в постановление администрации Шумерлинского муниципального округа от 09.02.2022 № 63 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования»».

4. Рекомендовать образовательным учреждениям Шумерлинского муниципального округа принять в соответствии с Положением аналогичные правовые акты об оплате труда работников.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в периодическом печатном издании «Вестник Шумерлинского муниципального округа» и подлежит размещению на официальном сайте Шумерлинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Глава Шумерлинского
муниципального округа
Чувашской Республики

Д.И. Головин

Приложение
к постановлению администрации
Шумерлинского муниципального округа
от 20.02.2024 № 172

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского муниципального округа, занятых в сфере образования (далее - Положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. N 377, и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных

учреждений (далее - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры коэффициентов к окладам (ставкам);
наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

Настоящее Положение носит рекомендательный характер.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждаются его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Шумерлинского муниципального округа Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{Вк},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации ;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников учреждения;

и) настоящего Положения.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики, Шумерлинского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, _ настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, _ настоящего Положения руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда 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), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и

оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных групп, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7342
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	9053
	2 квалификационный уровень:	9053
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	9259
	2 квалификационный уровень:	9259
	3 квалификационный уровень:	9259
	4 квалификационный уровень:	10162
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	9960
	2 квалификационный уровень:	10936
	3 квалификационный уровень:	11990

Минимальные размеры окладов (ставок) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.3. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.4 - 2.8 настоящего Положения.

2.4. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Рекомендуемые размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, не являющимся молодыми специалистами:

от 2 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 20 лет - 0,25;

свыше 20 лет - 0,30.

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющими диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принявшие на работу в учреждение в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,30 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку письменных работ, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		до 0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	до 0,05
	2 квалификационный уровень	до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	до 0,12
	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20

Решение об установлении персонального коэффициента, его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в организациях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в организациях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#) настоящего Положения.

2.9. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников организаций, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников организаций, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	7342
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень:	9053
	2 квалификационный уровень:	9053
	3 квалификационный уровень:	9053
	4 квалификационный уровень:	9053
	5 квалификационный уровень:	9960
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень:	8174
	2 квалификационный уровень	8992
	3 квалификационный уровень	9864
	4 квалификационный уровень	11847
	5 квалификационный уровень	12109

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в организациях, указанных в [пункте 6.2](#) настоящего Положения.

3.2. Работникам организаций, занимающим должности служащих (за исключением работников организации, указанных в [разделе II](#) настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам организации, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в [разделе II](#) настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в иных организациях.

Рекомендуемые коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам организации, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#) настоящего Положения.

3.4. Работникам организации, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	5633
		2 квалификационный разряд	6196
		3 квалификационный разряд	6803
	2 квалификационный уровень		7489
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	7831
		5 квалификационный разряд	8318
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	8811
		7 квалификационный разряд	9297
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	9864

Оплата труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных организациях, указанных в [пункте 6.2](#) настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях.

Рекомендуемые размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#) настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно распоряжением администрации Шумерлинского муниципального округа, заместителей руководителей - приказами руководителей учреждений.

5.2. Администрация Шумерлинского муниципального округа устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению администрации Шумерлинского муниципального округа с учетом достижения показателей муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителям учреждений, их заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные **подпунктом "а" пункта 7.3** настоящего Положения, руководителям учреждений, заместителям руководителя не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом VI** настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом отдела образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом отдела образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения отдел образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа должен исходить из необходимости обеспечения неперевышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с **абзацем первым** настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой **формы** трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со **статьями 149 - 154** Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Рекомендуемые размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

N пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3

1. Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:

1.1. за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам педагогический персонал - повышение на 20%
прочий персонал - повышение на 15%

1.2. за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), - устанавливается только педагогическим работникам повышение окладов (ставок) на 20%

1.3. за работу в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в I - XI классах и литературе в V - XI классах - устанавливается учителям повышение окладов (ставок) на 15%

2. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением доплата от оклада (ставки) в размере до 12%

<p>работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>газооператорам за обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в цехах (участках), котельных топливоподачи, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>кочегарам за работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации</p>	доплата от оклада в размере до 12%
<p>3. Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях</p>	повышение окладов на 10%
<p>4. Работники организаций, занятые в сфере образования:</p>	
<p>за работу в выходной и нерабочий праздничный день</p>	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
<p>за работу в ночное время</p>	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
<p>за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</p>	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, нормативными правовыми актами Шумерлинского муниципального округа.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждений за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителям учреждений, их заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами Чувашской Республики (кроме почетного звания Чувашской Республики "Народный учитель Чувашской Республики"), почетными званиями, нагрудными знаками, почетное звание - "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"; значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании", - надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

лицам, награжденным государственными наградами Российской Федерации в сфере образования, удостоенным почетного звания Чувашской Республики "Народный учитель Чувашской Республики", - надбавка до 40 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, в оклады которых не включены размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до 1 сентября 2013 г., и имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук - до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук - до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с [пунктом 6.2](#) настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень кандидата наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается отделом образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются отделом образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа отдела образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа.

8.1.1. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, выплачивается единовременная денежная выплата за каждый полный год работы в образовательных организациях (далее соответственно - педагогический работник, единовременная денежная выплата):

1) находящимся в сельском населенном пункте либо поселке городского типа в Чувашской Республике, в следующих размерах:

за первый год работы - 20000 рублей;

за второй год работы - 40000 рублей;

за третий год работы - 60000 рублей;

2) находящимся в городе с населением до 50 тыс. человек в Чувашской Республике:

за первый год работы - 10000 рублей;

за второй год работы - 20000 рублей;

за третий год работы - 30000 рублей.

Решение о предоставлении единовременной денежной выплаты принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления педагогического работника, являющимся молодым специалистом.

Педагогический работник вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременной денежной выплаты по истечении полного года работы в образовательной организации ежегодно до истечения трехлетнего срока со дня приема на работу.

Единовременная денежная выплата предоставляется:

педагогическому работнику, завершившему обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по основным программам профессионального обучения и впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в образовательную организацию, являющуюся основным

местом работы;

лицу, указанному в [частях 3 - 4 статьи 46](#) Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", продолжившему педагогическую деятельность по основному месту работы в образовательной организации.

Единовременная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другую образовательную организацию, находящуюся в сельском населенном пункте, поселке городского типа либо в городе с населением до 50 тыс. человек в Чувашской Республике при ликвидации или реорганизации образовательной организации, выплаты такому педагогическому работнику производятся со дня принятия по первому месту работы ежегодно до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической деятельности.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. После выхода из указанного отпуска предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время прохождения педагогическим работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. После возобновления таким лицом трудового договора предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается также на время прохождения педагогического работника военной службы или альтернативной гражданской службы. В случае поступления лица не позднее трех месяцев после окончания прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы на работу в ту же образовательную организацию, из которой оно было уволено в связи с указанными обстоятельствами, предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

8.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктом 8 части первой статьи 77](#), [пунктами 1 и 2 части первой статьи 81](#), [пунктами 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

8.3. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя учреждений, источником финансового обеспечения которого являются субвенция, предоставляемая бюджету Шумерлинского муниципального округа за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики, выплачивается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, на которых с их согласия приказом руководителя соответствующего учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися не более чем в одном классе (классе-комплекте).

Порядок выплат и размер денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Чувашской Республики и муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается [постановлением](#) Кабинета Министров Чувашской Республики от 25.02.2015 № 53 "Об утверждении Порядка выплаты и размера денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Чувашской Республики и муниципальных общеобразовательных организаций и о внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 29 декабря 2010 г. N 553".

8.4. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования и образовательные программы среднего общего образования, дополнительно выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 (пять тысяч) рублей 00 копеек в соответствии с [Постановлением](#) Кабинета Министров Чувашской Республики от 03.07.2020 N 355 "Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из республиканского бюджета Чувашской Республики бюджетам муниципальных районов, бюджетам муниципальных округов и бюджетам городских округов на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в Чувашской Республике", источником финансового обеспечения которого являются иные межбюджетные трансферты из республиканского бюджета Чувашской Республики бюджету Шумерлинского муниципального округа.

IX. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального [размера](#) оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального [размера](#) оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетных учреждений

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,
ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Педагог дополнительного образования
2. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
3. Социальный педагог
4. Тренер-преподаватель
5. Воспитатель
6. Методист
7. Педагог-психолог
8. Инструктор-методист
9. Старший инструктор-методист
10. Старший тренер-преподаватель
11. Старший педагог дополнительного образования
12. Преподаватель
13. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
14. Руководитель физического воспитания
15. Старший воспитатель
16. Старший методист
17. Учитель
18. Учитель-дефектолог
19. Учитель-логопед (логопед)
20. Старший вожатый
21. Инструктор по труду
22. Инструктор по физической культуре.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

20.02.2024 № 173

Об утверждении Порядка премирования руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа в новой редакции

В соответствии с Федеральными законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях материального стимулирования руководителей образовательных учреждений Шумерлинского муниципального округа в реализации возложенных на них задач, улучшения качества выполняемых работ, укрепления исполнительской и трудовой дисциплины

администрация Шумерлинского муниципального округа **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемый Порядок премирования руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа в новой редакции.
2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации - начальника отдела образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа Р.А. Чебутаева.
3. Признать утратившим силу:
 постановление администрации Шумерлинского муниципального округа Чувашской Республики от 29.03.2022 № 194 «Об утверждении Порядка премирования руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа»;
 постановление администрации Шумерлинского муниципального округа Чувашской Республики от 03.04.2023 № 225 «О внесении изменений в постановление администрации Шумерлинского района от 29.03.2022 № 194 « Об утверждении Порядка премирования руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования, спорта и молодежной политики администрации Шумерлинского муниципального округа».
4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в периодическом печатном издании «Вестник Шумерлинского муниципального округа» и подлежит размещению на официальном сайте Шумерлинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Глава Шумерлинского
муниципального округа
Чувашской Республики

Д.И. Головин

Приложение
к постановлению администрации
Шумерлинского муниципального округа
От 20.02.2024 № 173

Порядок
премирования руководителей учреждений образования, подведомственных **отделу образования и спорта администрации**
Шумерлинского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок премирования руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа, (далее - Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденных письмом Минобрнауки России от 20.06.2013г. № АП-1073/02, Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа, (далее - учреждение) к повышению качества образовательного процесса, учета достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

1.2. Настоящий Порядок предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах имеющегося премиального фонда (стимулирующей части) образовательного учреждения, на основании настоящего Порядка и осуществляется администрацией Шумерлинского муниципального округа.

2. Виды выплат стимулирующего характера

Руководителям учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа (далее - Руководители), устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа, и работы его руководителя;

- единовременные поощрения.

3. Условия и порядок премирования по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений и работы его руководителя

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа, и работы его руководителя выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности учреждений и работы его руководителей, утвержденных в приложении № 1 к настоящему положению, ежеквартально.

Размеры премий руководителям учреждений устанавливаются:

- по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности учреждений и работы его руководителей, утвержденных в приложении № 1 к настоящему положению;

- с учетом показателей, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки), утвержденных в приложении № 2 к настоящему положению;

- с учетом показателей, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

3.2. Оценка результативности работы руководителей на основе фактического выполнения показателей эффективности деятельности учреждений и работы его руководителей, для определения конкретного размера выплат, указанных в пункте 3.1, осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителей муниципальных образовательных учреждений Шумерлинского муниципального округа (далее - Комиссия), порядок работы которой установлен в разделе 4 настоящего Порядка.

3.3. Для проведения оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя и определения конкретного размера премиальной выплаты по итогам работы учреждения за отчетный период, Руководитель не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом представляет в Отдел образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа отчет о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения.

3.4. Комиссия на основе данных о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя определяет степень выполнения показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

3.5. Размер премиальной выплаты по итогам работы (единовременное поощрение) может определяться как в процентах к окладу (ставке) руководителя, так и в абсолютном размере. Размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений выплачиваются за фактически отработанное время.

Дни, когда Руководитель находился в очередном отпуске, учебном отпуске, отсутствовал по болезни и другим причинам, к фактически отработанному времени не относятся.

Руководителю, проработавшему неполный отчетный период в связи с выходом на пенсию, реорганизацией, переводом на другую работу, премияльные выплаты осуществляются за фактически отработанное в расчетном периоде время.

3.7. Руководители могут быть лишены полностью или частично премиальных выплат по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений. Полное или частичное лишение премиальных выплат по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений производится за тот отчетный период, в котором имело место допущение упущения в работе. В случае обнаружения нарушений после завершения расчетного периода снижение или лишение премии производится в периоде его обнаружения.

3.8. Основанием для лишения премиальных выплат по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений полностью или частично являются следующие упущения и нарушения:

- невыполнение муниципального задания менее 95% (на основании ежеквартального отчета);

- наложение дисциплинарного взыскания на Руководителя учреждения в отчетном периоде;
- наличие факта нарушения Руководителем учреждения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения учреждению своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба, выявленных по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения и других проверок;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Шумерлинского муниципального округа.

3.9. Решение о выплате премиальных выплат по итогам работы за выполнение показателей результативности деятельности учреждений принимается главой администрации Шумерлинского муниципального округа на основании представления отдела образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа о выплате премии, в том числе частичном или полном лишении премии, и оформляется распоряжением администрации Шумерлинского муниципального округа.

4. Порядок работы Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителей муниципальных образовательных учреждений Шумерлинского муниципального округа

4.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителей муниципальных образовательных учреждений Шумерлинского муниципального округа (далее - Комиссия) действует на постоянной основе и образована для оценки выполнения утвержденных показателей оценки эффективности и результативности деятельности учреждений.

4.2. Состав Комиссии утверждается приказом начальника отдела образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа.

Комиссия является коллегиальным органом и состоит из председателя, секретаря и членов комиссии.

Председателем Комиссии является начальник отдела образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа.

4.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- объявляет заседание Комиссии правомочным или выносит решение о его переносе из-за отсутствия необходимого количества членов;

- открывает, ведет и закрывает заседания Комиссии;

- осуществляет иные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики.

4.4. Ответственным за организацию проведения заседания Комиссии является секретарь комиссии.

Секретарь комиссии осуществляет подготовку заседаний Комиссии, включая информирование членов Комиссии по всем вопросам, относящимся к их функциям, в том числе извещает о времени и месте проведения заседаний, ведет и оформляет протокол заседания Комиссии.

4.5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего количества ее членов.

4.6. Результаты заседаний Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, принявшими участие в заседании.

4.7. Протокол Комиссии по результатам заседаний Комиссии оформляется в семидневный срок со дня проведения заседания Комиссии.

5. Условия и порядок выплаты единовременного поощрения руководителям учреждений

5.1. Выплаты единовременных поощрений Руководителям осуществляется в размере и за расчетный период, определяемым главой Шумерлинского муниципального округа, при наличии экономии по фонду оплаты труда и оформляется распоряжением администрации Шумерлинского муниципального округа.

5.2. По решению главы Шумерлинского муниципального округа единовременное поощрение Руководителям выплачивается по следующим причинам:

- 5.2.1 за результативную инновационную деятельность учреждения;
- 5.2.2. за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 5.2.3. за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений;
- 5.2.4. за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
- 5.2.5. по итогам качественной работы за определенный период;
- 5.2.6. за выполнение особо важных и срочных заданий;
- 5.2.7. за высокое качество исполнения должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения (45, 50, 55, 60, 65 лет)

Приложение № 1

к Порядку премирования руководителей учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа

Показатели результативности деятельности учреждений образования, подведомственных отделу образования и спорта администрации Шумерлинского муниципального округа, и работы его руководителя

«№ п/п	Критерий	Показатели	Плановые значения показателей деятельности руководителей	Периодичность оценивания
1.	Основное общее образование, среднее общее образование			
1.1	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по антитеррористической защищенности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Наличие предписаний (обоснованных жалоб) – 0 баллов Отсутствие предписаний (обоснованных жалоб)- 5 баллов	I, II, III, IV кварталы

1.2	Организация деятельности детского движения	Организация мероприятий в рамках деятельности детского движения (РДДМ, ЮНАРМИЯ, ЮИД, и др.)	5 и более мероприятий – 5 баллов 3-4 мероприятия – 3 балла Менее 3 мероприятий – 0 баллов	I, II, IV кварталы
1.3	Информационная открытость	Размещение информационных материалов на сайте и в СМИ о деятельности учреждения	10 и более информации – 5 баллов 5-9 информации – 3 балла Менее 5 информации – 0 баллов	I, II кварталы
1.4	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	Доля обучающихся, реализующих социокультурные проекты	84-100 % - 5 баллов 51-83 % - 3 балла 42-50 % - 2 балла	I, II кварталы
1.5	Исполнительская дисциплина руководителя	Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное и качественное предоставление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений отдела образования – 5 баллов	I, II, III, IV кварталы
			Несвоевременное и не в полном объеме предоставление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений Управления образования – 0 баллов	
1.6	Участие во Всероссийских открытых уроках на портале «ПроеКТОрия», проекте «Билет в будущее»	Участие во Всероссийских открытых уроках на портале «ПроеКТОрия», проекте «Билет в будущее»	100% обучающихся 6-9 классов – 5 баллов меньше 100% - 0 баллов	I, II кварталы
1.7	Достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг за предыдущий календарный год	- 100 % - 5 баллов; - отклонение до 10% - 2 балла; - отклонение свыше 10% - 0 баллов	I квартал
1.8	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Занятость обучающихся во внеурочное время	80-100 % - 4 балла 60-79 % - 2 балла 45-59 % - 1 балл 30-44 % - 0,5 баллов Менее 30 – 0 баллов	IV квартал
1.9	Организация летнего пришкольного отдыха детей	Выполнение квот по организации загородного и пришкольного отдыха	Выполнение квоты организации пришкольного отдыха – 3 балла	II квартал
			Выполнение квоты организации загородного отдыха – 3 балла	
1.10	Подготовка учреждения к новому учебному году	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие подписанного акта приемки – 5 баллов	III квартал
1.11	Повышение уровня профессионального роста педагогических работников	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Международный, всероссийский уровни: Победитель, призер – 5 баллов; участник – 3 и более – 3 балла, 1 – 2 конкурса – 1 балл; республиканский, межрегиональный уровни: Победитель, призер – 4 баллов; участник – 3 и более – 3 балла, 1 – 2 конкурса – 1 балл; муниципальный уровень: победитель - 3 баллов, призер – 2 балла; участник – 1 балл.	IV квартал

1.12	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об образовании	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об образовании	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 5 баллов	III квартал
			Отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 5 баллов	
1.13	Выполнение установленной квоты по организации трудоустройства несовершеннолетних	Выполнение установленной квоты по организации трудоустройства несовершеннолетних	Квота выполнена – 5 баллов Квота не выполнена – 0 баллов	IV квартал
1.14	Отсутствие отрицательной динамики роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	Аттестация педагогических работников	Рост уровня квалификации среди педагогических работников – 5 баллов; на том же уровне – 1 балл; спад уровня квалификации среди педагогических работников – 0 баллов	IV квартал
1.15	Проектная работа	Участие в грантах, пилотных площадках не ниже регионального уровня	Отсутствие участия – 0 баллов Победа - 10 баллов Участие – 5 баллов	IV квартал
1.16	Повышение имиджа учреждения	Организация муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий на базе своего ОУ	5 и более мероприятий – 5 баллов 3 – 4 мероприятия – 3 балла 1-2 мероприятия – 1 балл	IV квартал
2.	Учреждения дополнительного образования детей			
2.1.	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по антитеррористической защищенности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Наличие предписаний (обоснованных жалоб) – 0 баллов Отсутствие предписаний (обоснованных жалоб)- 5 баллов	I, II, III, IV кварталы
2.2.	Информационная открытость	Размещение информационных материалов на сайте и в СМИ о деятельности учреждения	10 и более информации – 5 баллов 5-9 информации – 3 балла Менее 5 информации – 0 баллов	I, II, III, IV кварталы
2.3.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях Шумерлинского муниципального округа	Доля обучающихся - участников творческих мероприятий	не менее 25% от общего количества обучающихся – 10 баллов менее 25% от общего количества обучающихся – 0 баллов	I, II, III, IV кварталы
2.4.	Результативность участия обучающихся в конкурсах	Доля победителей и призеров различных конкурсных форм республиканского и всероссийского уровней	20 – 40 % общего количества обучающихся – 5 баллов 41 – 58 % - 7 баллов 59 % и выше – 10 баллов	I, II, III, IV кварталы
2.5.	Участие преподавателей	Участие преподавателей в профессиональных конкурсах, значимых мероприятиях всероссийского, республиканского, муниципального уровня	5 мероприятий – 7 баллов 3 мероприятия – 4 баллов	I, II, III, IV кварталы

2.6.	Исполнительская дисциплина руководителя	Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное и качественное представление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений Управления образования – 5 баллов	I, II, III, IV кварталы
			Несвоевременное и не в полном объеме представление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений Управления образования – 0 баллов	
2.7	Достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг за предыдущий календарный год	- 100 % - 5 баллов; - отклонение до 10% - 2 балла; - отклонение свыше 10% - 0 баллов	I квартал
2.8	Отсутствие отрицательной динамики роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	Аттестация педагогических работников	Рост уровня квалификации среди педагогических работников – 5 баллов; на том же уровне – 1 балл; спад уровня квалификации среди педагогических работников – 0 баллов	IV квартал
2.9	Проектная работа	Участие в грантах, пилотных площадках не ниже регионального уровня	Отсутствие участия – 0 баллов Победа - 10 баллов Участие – 5 баллов	IV квартал
2.10	Повышение имиджа учреждения	Организация муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий на базе своего ОУ	5 и более мероприятий – 5 баллов 3 – 4 мероприятия – 3 балла 1-2 мероприятия – 1 балл	IV квартал

Приложение № 2
к Порядку премирования руководителей учреждений
образования, подведомственных отделу образования и
спорта администрации
Шумерлинского муниципального округа

Показатели
независимой оценки качества условий оказания услуг
учреждением образования

№ п/п	Показатели	Единица измерения (значение показателя) – не менее 64 б.
I.	Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся открытости и доступности информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность <*>	
1.1.	Полнота и актуальность информации об организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - организация), и ее деятельности, размещенной на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть	Баллы (от 0 до 10)

	Интернет) (для государственных (муниципальных) организаций - информации, размещенной в том числе на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru)	
1.2.	Наличие на официальном сайте организации в сети Интернет сведений о педагогических работниках организации	Баллы (от 0 до 10)
1.3.	Доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, предоставляемых на официальном сайте организации в сети Интернет, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы организации	Баллы (от 0 до 10)
1.4.	Доступность сведений о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в организацию от получателей образовательных услуг (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, доступных на официальном сайте организации)	Баллы (от 0 до 10)
II.	Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность <*>	
2.1.	Материально-техническое и информационное обеспечение организации <***>	Баллы (от 0 до 10)
2.2.	Наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся <***>	Баллы (от 0 до 10)
2.3.	Условия для индивидуальной работы с обучающимися <***>	Баллы (от 0 до 10)
2.4.	Наличие дополнительных образовательных программ <***>	Баллы (от 0 до 10)
2.5.	Наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях <***>	Баллы (от 0 до 10)
2.6.	Наличие возможности оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся <***>	Баллы (от 0 до 10)
2.7.	Наличие условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов <***>	Баллы (от 0 до 10)
III.	Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся доброжелательности, вежливости, компетентности работников <*>	
3.1.	Доля получателей образовательных услуг, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников организации от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	Проценты (от 0 до 100)
3.2.	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных компетентностью работников организации, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	Проценты (от 0 до 100)
IV.	Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающиеся удовлетворенности качеством образовательной деятельности организаций <*>	
4.1.	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных материально-техническим обеспечением организации, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	Проценты (от 0 до 100)
4.2.	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	Проценты (от 0 до 100)
4.3.	Доля получателей образовательных услуг, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	Проценты (от 0 до 100)

<*> Общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотрены частью 4 статьи 95.2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326, N 23, ст. 2878, № 27, ст. 3462, № 30, ст. 4036, № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566, № 19, ст. 2289, № 22, ст. 2769, № 23, ст. 2933, № 26, ст. 3388, № 30, ст. 4257, № 30, ст. 4263).

<***> Показатель применяется с учетом особенностей осуществляемой образовательной деятельности организации.

Отчет о выполнении показателей эффективности работы руководителя муниципального образовательного учреждения Шумерлинского
муниципального округа
Чувашской Республики

№ п/п	Критерий	Показатели	Плановые значения показателей деятельности руководителей	Оценка эффективности работы руководителя	
				оценка руководителя	оценка комиссии
1.	Основное общее образование, среднее общее образование				
1.1	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по антитеррористической защищенности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Наличие предписаний (обоснованных жалоб) – 0 баллов Отсутствие предписаний (обоснованных жалоб)- 5 баллов		
1.2	Организация деятельности детского движения	Организация мероприятий в рамках деятельности детского движения (РДДМ, ЮНАРМИЯ, ЮИД, и др.)	5 и более мероприятий – 5 баллов 3-4 мероприятия – 3 балла Менее 3 мероприятий – 0 баллов		
1.3	Информационная открытость	Размещение информационных материалов на сайте и в СМИ о деятельности учреждения	10 и более информации – 5 баллов 5-9 информации – 3 балла Менее 5 информации – 0 баллов		
1.4	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	Доля обучающихся, реализующих социокультурные проекты	84-100 % - 5 баллов 51-83 % - 3 балла 42-50 % - 2 балла		
1.5	Исполнительская дисциплина руководителя	Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное и качественное представление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений отдела образования – 5 баллов		
			Несвоевременное и не в полном объеме представление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений Управления образования – 0 баллов		
1.6	Участие во Всероссийских открытых уроках на портале «ПроеКТОрия», проекте «Билет в будущее»	Участие во Всероссийских открытых уроках на портале «ПроеКТОрия», проекте «Билет в будущее»	100% обучающихся 6-9 классов – 5 баллов меньше 100% - 0 баллов		
1.7	Достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг за предыдущий календарный год	- 100 % - 5 баллов; - отклонение до 10% - 2 балла; - отклонение свыше 10% - 0 баллов		
1.8	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Занятость обучающихся во внеурочное время	80-100 % - 4 балла 60-79 % - 2 балла 45-59 % - 1 балл 30-44 % - 0,5 баллов Менее 30 – 0 баллов		
1.9	Организация летнего пришкольного отдыха детей	Выполнение квот по организации загородного и пришкольного отдыха	Выполнение квоты организации пришкольного отдыха – 3 балла		
			Выполнение квоты организации загородного отдыха – 3 балла		
1.10	Подготовка учреждения к новому учебному году	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие подписанного акта приемки – 5 баллов		

1.11	Повышение уровня профессионального роста педагогических работников	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Международный, всероссийский уровни: Победитель, призер – 5 баллов; участник – 3 и более – 3 балла, 1 – 2 конкурса – 1 балл; республиканский, межрегиональный уровни: Победитель, призер – 4 баллов; участник – 3 и более – 3 балла, 1 – 2 конкурса – 1 балл; муниципальный уровень: победитель - 3 баллов, призер – 2 балла; участник – 1 балл.		
1.12	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об образовании	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об образовании	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 5 баллов		
			Отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 5 баллов		
1.13	Выполнение установленной квоты по организации трудоустройства несовершеннолетних	Выполнение установленной квоты по организации трудоустройства несовершеннолетних	Квота выполнена – 5 баллов Квота не выполнена – 0 баллов		
1.14	Отсутствие отрицательной динамики роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	Аттестация педагогических работников	Рост уровня квалификации среди педагогических работников – 5 баллов; на том же уровне – 1 балл; спад уровня квалификации среди педагогических работников – 0 баллов		
1.15	Проектная работа	Участие в грантах, пилотных площадках не ниже регионального уровня	Отсутствие участия – 0 баллов Победа - 10 баллов Участие – 5 баллов		
1.16	Повышение имиджа учреждения	Организация муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий на базе своего ОУ	5 и более мероприятий – 5 баллов 3 – 4 мероприятия – 3 балла 1-2 мероприятия – 1 балл		
2.	Учреждения дополнительного образования детей				
2.1.	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по антитеррористической защищенности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Наличие предписаний (обоснованных жалоб) – 0 баллов Отсутствие предписаний (обоснованных жалоб)- 5 баллов		
2.2.	Информационная открытость	Размещение информационных материалов на сайте и в СМИ о деятельности учреждения	10 и более информации – 5 баллов 5-9 информации – 3 балла Менее 5 информации – 0 баллов		
2.3.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях Шумерлинского муниципального округа	Доля обучающихся - участников творческих мероприятий	не менее 25% от общего количества обучающихся – 10 баллов менее 25% от общего количества обучающихся – 0 баллов		

2.4.	Результативность участия обучающихся в конкурсах	Доля победителей и призеров различных конкурсных форм республиканского и всероссийского уровней	20 – 40 % общего количества обучающихся – 5 баллов 41 – 58 % - 7 баллов 59 % и выше – 10 баллов		
2.5.	Участие преподавателей	Участие преподавателей в профессиональных конкурсах, значимых мероприятиях всероссийского, республиканского, муниципального уровня	5 мероприятий – 7 баллов 3 мероприятия – 4 баллов		
2.6.	Исполнительская дисциплина руководителя	Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное и качественное представление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений Управления образования – 5 баллов		
			Несвоевременное и не в полном объеме представление учреждением информации по исполнению запросов, приказов и поручений Управления образования – 0 баллов		
2.7	Повышение имиджа учреждения	Организация муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий на базе своего ОУ	5 и более мероприятий – 5 баллов 3 – 4 мероприятия – 3 балла 1-2 мероприятия – 1 балл		
2.8	Отсутствие отрицательной динамики роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	Аттестация педагогических работников	Рост уровня квалификации среди педагогических работников – 5 баллов; на том же уровне – 1 балл; спад уровня квалификации среди педагогических работников – 0 баллов		
2.9	Проектная работа	Участие в грантах, пилотных площадках не ниже регионального уровня	Отсутствие участия – 0 баллов Победа - 10 баллов Участие – 5 баллов		
2.10	Повышение имиджа учреждения	Организация муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий на базе своего ОУ	5 и более мероприятий – 5 баллов 3 – 4 мероприятия – 3 балла 1-2 мероприятия – 1 балл		

ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПЕЧАТНОЕ ИЗДАНИЕ

ВЕСТНИК ШУМЕРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

Учредитель: Администрация Шумерлинского муниципального округа

Адрес издательства: Чувашская Республика, г. Шумерля, ул. Октябрьская, д. 24,

Телефоны редакции: 8(83536) 2-18-21, 2-06-29

e-mail: shumer@cap.ru

Распространяется бесплатно

Тираж 25 экз.

Электронная версия размещена на официальном сайте

Шумерлинского муниципального округа

<https://shumer.cap.ru/>