



Российская Федерация  
Республика Хакасия  
Администрация Алтайского района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.11.2013

№ 498

с. Белый Яр

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район

В связи с принятием Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 16.10.2013 № 541 «О внесении изменений в Методические рекомендации по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район, руководствуясь ст. ст. 24, 27 Устава муниципального образования Алтайский район, администрация Алтайского района

### ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального образования Алтайский район:

- от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 19.11.2012 № 856 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 03.12.2012 № 883 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 12.12.2012 № 911 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 18.04.2013 № 207 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 08.07.2013 № 358 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 17.10.2013 № 704 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

- от 28.10.2013 № 758 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Алтайский район от 16.07.2012 № 406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алтайский район»;

3. Контроль за исполнением данного постановления возложить на первого заместителя главы администрации Алтайского района В.В. Кырова.

Глава Алтайского района



В. Д.Пономаренко

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования Алтайский район

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия от 25.06.2013 № 53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее — организация) муниципального образования Алтайский район.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами организации, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения до перехода на новую систему оплаты труда (далее - НСОТ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в организациях включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в организации локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новую систему оплаты труда работников организации рекомендуется устанавливать с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников организации.

### 3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times П \times U$ , где: ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения; N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в организации в части оплаты труда;

П - поправочный коэффициент для организаций. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U - численность учащихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов организаций с учетом расположения организации в городе или сельской местности, для учащихся - по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда организации (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников организации (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя организации (ФОТцст):

$$ФОТ = ФОТр + ФОТцст$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя организации (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится организация, и рассчитывается по формуле:

$$ФОТцст = ФОТр \times Ц, \text{ где:}$$

Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер до 1,6% от фонда оплаты труда работников организации.

3.4. Фонд оплаты труда работников организации (ФОТр) рассчитывается по формуле:

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

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников организации и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам организации. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения

ФОТст - фонд стимулирующих выплат работников организации, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С - рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется организацией самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда организации направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя организации утверждается учредителем и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю организации стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо не использования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам организации.

#### 4. Формирование окладов (должностных окладов) работников организации

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации утверждаются постановлением администрации Алтайского района на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, рекомендуемом в приложении 1,7 к настоящему Положению на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 2 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложении 3 к настоящему Положению.

Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,4 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3- для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,0-1,1 - для остальных педагогических работников.

4.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов организации, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера рекомендовано устанавливать к окладу (должностному окладу) работников организации по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Руководитель организации организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

## 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В организации рекомендуется устанавливать следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника организации к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника организации.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются организацией самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами организации. Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу организации и устанавливается в процентах к базовому окладу. Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблице.

Таблица

Размеры  
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

6.5. Премии по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами организации.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в организации локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты работникам организации - до 15% от фонда оплаты труда работников организации, в том числе рекомендуется формировать централизованный фонд на стимулирование руководителей, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,6% от фонда оплаты труда работников организации.

Примерный перечень показателей стимулирования работников основного персонала организации приводится в приложении 4 к настоящему Положению.

Рекомендуемое распределение фонда стимулирующих выплат работникам организации по категориям персонала:

педагогический персонал - не менее 70%;  
административно-управленческий (заместители руководителя, главный бухгалтер), учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие - не более 30%.

Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя организации устанавливается в случае, если заработная плата учителей организации достигает уровня средней заработной платы по экономике в регионе.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя организации. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам организации допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

рождение ребенка;

в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);

приобретение дорогостоящих медикаментов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководителям и работникам образовательных организаций, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» и (или) «Заслуженный учитель Республики Хакасия», устанавливается персональная надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

## 8. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Зарплата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой ими организации, и может составлять до 2,8 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Рекомендованный перечень должностей работников, относимых к основному персоналу организации по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается приказом руководителя органа, осуществляющего полномочия в сфере



образования, согласно утверждаемому положению по отнесению организаций к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются приказом руководителя на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Руководителю организации рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям организаций из централизованного фонда стимулирования руководителя примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности организации для определения стимулирующих выплат руководителям (приложение 6 к настоящему Положению).

## 9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда работников организации, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих организации.

9.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

9.4. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Приложение 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования Алтайский район

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), рекомендуемых при  
установлении оплаты труда работникам муниципальных образовательных  
организаций муниципального образования Алтайский район  
(за исключением общеобразовательных организаций)  
по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3089
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3104
	2	3120
ПКГ должностей педагогических работников	1	3288
	2	3408
	3	3461
	4	3515
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	3621
	2	3983
	3	4175
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971
	2	3003
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3030
	2	3089
	3	3243
	4	3275
	5	3302
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3243
	2	3270
	3	3302
	4	3365
	5	3461
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	3270
	2	3302
	3	3333
ПКГ «Медицинский и	1	2886

фармацевтический персонал		
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	2897
	2	2907
	3	2929
	4	2950
	5	2971
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	3243
	2	3302
	3	3333
	4	3365
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого	1	2886
	2	2918
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3030
	2	3089
	3	3152
	4	3302

Приложение 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования Алтайский район

**РАЗМЕРЫ**  
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным  
окладам) работников муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования Алтайский район,  
занятых на работах с особыми условиями

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1.	Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (отделений, классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2.	Медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья для следующих категорий детей: с умственной отсталостью, поражением центральной нервной системы (ЦНС), с нарушением психики	1,25
3.	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся, воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	1,15-1,20

4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках)	1,20
5.	Социальным педагогам, педагогам – психологам, работающим с детьми из социально – неблагополучных семей	1,1
6.	Учителям общеобразовательных организаций, осуществляющих обучение на хакасском языке, учителям хакасского языка и литературы, педагогам дополнительного образования, ведущим кружки по изучению хакасского языка	1,15

Приложение 3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений муниципального  
образования Алтайский район

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ДИАПАЗОН

размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), рекомендуемый при установлении оплаты труда работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район, по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		1,0-1,15
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	1,0-1,15
	2	1,0-1,15
ПКГ должностей Педагогических работников	1	1,0-1,5
	2	1,0-1,5
	3	1,0-1,5
	4	1,0-1,7
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	1,0-1,5
	2	1,0-1,5
	3	1,0-1,5
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	1,0-1,15
	2	1,0-1,15
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	1,0-1,15
	2	1,0-1,15
	3	1,0-1,40
	4	1,0-1,40
	5	1,0-1,40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	1,0-1,30
	2	1,0-1,30
	3	1,0-1,30
	4	1,0-1,40

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		1,0-2,16
--	--	----------

Приложение 4  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования Алтайский район

Примерные направления  
для разработки показателей эффективности деятельности руководителей  
муниципальных образовательных организаций

№ п/п	Направление, показатели	общее образование	дополнительное образование
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства РФ в сфере образования и трудового законодательства:	X	X
	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	X	X
	Отсутствие жалоб учредителю и в надзорные органы	X	X
	Наличие локальных актов в соответствии с законодательством в сфере образования и трудового законодательства	X	X
	Отсутствие нарушений в области охраны труда	X	X
	Работа сайта образовательной организации (размещение информационных материалов на сайте в соответствии с требованиями законодательства РФ)	X	X
	Обеспечение безопасности образовательной организации (антитеррористическая защищенность, наличие системы видеонаблюдения, тревожной кнопки, паспорта безопасности)	X	X
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления:	X	X
	Организация деятельности органов общественного управления, отражающих интересы учащихся, воспитанников, родителей, педагогов	X	X
	Наличие информационно-коммуникативного взаимодействия с родителями учащимися, воспитанниками, общественностью	X	X



3.	Кадровый потенциал:	X	X
	Доля штатных педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	X	X
	Соотношение общего контингента обучающихся к штатной численности педагогических работников	X	X
	Доля молодых (до 30, 35 лет) педагогических работников в общей численности педагогических работников	X	X
	Наличие в образовательной организации института наставничества	X	X
	Динамика отношения средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций к средней заработной плате по экономике Республики Хакасия	X	X
	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию (в том числе дистанционно) в отчетном году	X	X
4.	Основная деятельность:	X	X
	Доля потребителей образовательных услуг, удовлетворенных качеством образования	X	X
	Доля выпускников, успешно сдавших ГИА и ЕГЭ по двум основным общеобразовательным предметам, в общей численности выпускников	X	
	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ с результатами 80-100 баллов, в общей численности выпускников	X	
	Доля обучающихся по программам профильного и (или) углубленного изучения предметов по уровням, в общей численности обучающихся	X	
	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	X	X
	Создание условий для реализации учащимися, воспитанниками индивидуальных учебных планов	X	X
	Методическая деятельность с педагогическими работниками образовательных организаций		X
5.	Организация воспитательной и спортивно-массовой работы:	X	X
	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних (снижение доли учащихся, состоящих на учете в КДН, снижения правонарушений)	X	X

	учащимися)		
	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми (наличие участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)	X	X
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (наличие мероприятий, направленных на сохранение здоровья учащихся и воспитанников, наличие участников и призеров спортивных соревнований различного уровня)	X	X
	Реализация социокультурных проектов (наличие объединений учащихся, воспитанников научного общества учащихся или воспитанников, музея, театра и др. социальных проектов)	X	X
б.	Финансово-экономическая деятельность:	X	X
	Доля внебюджетных средств в общем объеме средств образовательной организации за финансовый год	X	X
	Доля внебюджетных средств, направленных на приобретение основных фондов	X	X
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-экономической деятельности, приведшей к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода	X	X

Приложение 5  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования Алтайский район

Примерные направления  
для разработки показателей эффективности деятельности  
педагогических работников образовательных организаций

№ п/п	Направление, показатели	общее образование	дополнительное образование
1.	Качественное предоставление муниципальной услуги в соответствии с требованиями ФГОС (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации и др.)	X	X
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, воспитанников, социальные проекты, и др.):	X	X
	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов	X	X
	Руководство проектной деятельностью учащихся, воспитанников в урочной и внеурочной деятельности. Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, воспитанников, выполненных под руководством педагога	X	X
	Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни учащихся, воспитанников. При оценке результативности по данному критерию рекомендуется учитывать следующие показатели: - наличие у педагога утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - доля включенных в социальную практику учащихся, воспитанников от их общего количества; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся; - отсутствие правонарушений у учащихся, воспитанников (или положительная	X	X

	<p>динамика по этому показателю);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие учащихся, воспитанников в жизни образовательной организации;</li> <li>- уровень сформированности социальных компетенций.</li> </ul> <p>Возможные направления социальной практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- шефская помощь (заболевшие дети, а также учащиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста);</li> <li>- деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях;</li> <li>- деятельность по сохранению экологического баланса на территории образовательной организации и территории проживания, краеведческая деятельность;</li> <li>- деятельность в молодежных и ученических объединениях;</li> <li>- практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес-планов и т.д.</li> </ul>		
3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся, воспитанников:	X	X
	организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений учащихся, воспитанников	X	X
	соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя	X	X
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации):	X	X
	Оценивается динамика индивидуальных достижений. Результаты определяются на основе контрольно-измерительных материалов, определяя ресурсные (качественные) изменения компетенций учащегося, воспитанника.	X	X
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся, воспитанников:	X	X
	отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации	X	X
	проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями учащихся, воспитанников	X	X

6.	Участие и результаты участия учащихся, воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:	X	X
	Наличие призеров и победителей муниципальных, региональных, всероссийских этапов предметных олимпиад, конкурсов, научно –практических конференций и других интеллектуальных состязаний	X	X
7.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	X	X
8.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы (да/нет)	X	X
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:	X	X
	Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	X	X
	Доля вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия	X	X
10.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей:	X	X
	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей	X	X
	Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях	X	X
	Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами	X	X
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.):	X	X
	Формирование комфортной развивающей образовательной среды	X	X

Приложение 6  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования Алтайский район

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район

1. Воспитатель.
2. Мастер производственного обучения.
3. Педагог дополнительного образования.
4. Педагог-психолог.
5. Преподаватель.
6. Социальный педагог.
7. Старший преподаватель.
8. Тренер-преподаватель.
9. Учитель.
10. Учитель-дефектолог.
11. Учитель-логопед.

Приложение 7  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования Алтайский район

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов),  
рекомендуемых при установлении оплаты труда работникам  
муниципальных общеобразовательных организаций и специальных  
(коррекционных) организаций для учащихся, воспитанников с ограниченными  
возможностями здоровья, по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3089
2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3104
	2	3120
3. ПКГ должностей педагогических работников	1	5265
	2	5458
	3	5544
	4	5708
4. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	5799
	2	6380
	3	6686
5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971
	2	3003
6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3030
	2	3089
	3	3243
	4	3275
	5	3302
7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3243
	2	3270
	3	3302
	4	3365
	5	3461
8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	3270
	2	3302
	3	3333
9. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	4065

10. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	4080
	2	4095
	3	4125
	4	4155
	5	4185
11. Г1 КГ «Врачи и провизоры»	1	3243
	2	3302
	3	3333
	4	3365
12. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2886
	2	2918
13. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3030
	2	3089
	3	3152
	4	3302
14.ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - библиотекарь - заведующий библиотекой		3200
		3865



Приложение 8  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций  
муниципального образования  
Алтайский район

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), рекомендуемых  
при установлении оплаты труда работникам муниципального  
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей  
«Районная детско – юношеская спортивная школа»  
по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3089
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3104
	2	3120
ПКГ должностей педагогических работников	1	3288
	2	4430
	3	3461
	4	3515
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	3621
	2	3983
	3	4175
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971
	2	3003
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3030
	2	3089
	3	3243
	4	3275
	5	3302
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3243
	2	3270
	3	3302
	4	3365
	5	3461
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	3270
	2	3302
	3	3333
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	2886

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	2897
	2	2907
	3	2929
	4	2950
	5	2971
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	3243
	2	3302
	3	3333
	4	3365
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2886
	2	2918
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3030
	2	3089
	3	3152
	4	3302