

Приложение № 1  
к приказу МБОУ «Орловская  
ООШ»  
от 26.10.22 № 139

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной  
организации МБОУ «Орловская  
ООШ»  
Э.Ф.Ненашева  
« 26 » 10 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Орловская  
ООШ» МБОУ  
Орловская  
основная  
Г.Д.Ищанова  
« 19 » 10 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МБОУ «Орловская ООШ»**  
**Сакмарского района.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «Орловская ООШ» Сакмарского района Оренбургской области (далее Положение) разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012г. №279-ФЗ «Об образовании в РФ», Трудовым Кодексом РФ, со ст.16 ФЗ РФ от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Законом Оренбургской области от 16.11.2009 года №3224/741-IV-ФЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 №420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 №571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и МБОУ «Орловская ООШ» на текущий год.

Система оплаты труда работников МБОУ «Орловская ООШ», которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом

Оренбургской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области" и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, а также настоящим Положением.

При утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «Орловская ООШ» необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МБОУ «Орловская ООШ» муниципального образования Сакмарский район и включает в себя:

фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Орловская ООШ» и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

действующим законодательством.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа - со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности

деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

Фонд оплаты труда работников МБОУ «Орловская ООШ» формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований муниципального бюджета и соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального

задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений

определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и решением Совета депутатов МО Сакмарский район о бюджете на очередной финансовый год.

Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Орловская ООШ» (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

Штатное расписание МБОУ «Орловская ООШ» утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с районным отделом образования администрации муниципального образования Сакмарский район (далее - Учредитель), и включает в себя все должности учреждения на начало учебного года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель МБОУ «Орловская ООШ».

В случае уникальности (типа, профиля) учреждения руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры

должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Орловская ООШ» за счет всех источников финансирования.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Порядок и условия оплаты труда работников учебно- вспомогательного персонала, руководителей структурных

#### **подразделений и педагогических работников муниципального учреждения**

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников МБОУ «Орловская ООШ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
ПКГ "Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
1 уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	7250
ПКГ "Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"		
1 уровень	Младший воспитатель	7430
2 уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	7615

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по

профессиональным квалификационным группам "Должностей педагогических работников"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Учреждения дошкольного и дополнительного образования		
1 уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14200
2 уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель; инструктор-методист	14500
3 уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	14900
4 уровень	Старший воспитатель; старший методист; учитель-логопед (логопед)	15300
Общеобразовательные учреждения		
1 уровень	Старший вожатый	12200
2 уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12400
3 уровень	Мастер производственного обучения; педагог-психолог; воспитатель	12600
4 уровень	Педагог-библиотекарь; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед)	12800
6 уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13000

Оплата труда тренеров-преподавателей в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа" производится в соответствии с методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации, утвержденными письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 № СК-02-10/36855, исходя из фиксированных размеров окладов, установленных настоящим Положением.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за квалификационную категорию;

за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15 %	- более 20 лет	10 %
- от 10 до 20 лет	10 %	- от 10 до 20 лет	7 %
- от 0 до 10 лет	5 %	- от 0 до 10 лет	3 %

Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25 %	15 %

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории на весь срок ее действия. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию применяется в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, либо присвоено почетное звание "Народный учитель РФ", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный работник физической культуры РФ", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный мастер производственного обучения РФ" и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия:

"заслуженный"	"народный"
20 %	20 %

Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), производится в размере 15 %.

С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 уровень	Делопроизводитель	7080
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		

1 уровень	Лаборант (всех наименований); техник (всех наименований)	7375
2 уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	7675
3 уровень	Заведующий производством (шеф- повар); заведующий столовой	7975
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 уровень	Инженер по охране труда; инженер; инженер-программист (программист);	8600

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7,8 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1 Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 уровень	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	6975

	2	справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; подсобный рабочий оператор (всех наименований);	7150
	3	машинист по стирке белья; плотник; повар; помощник повара; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электросварщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; Швея	7330
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 уровень	4	Наименования профессий рабочих, которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	7675
	5	водитель автомобиля; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электросварщик; оператор (всех наименований)	7870

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7,8 настоящего Положения.

**Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 N 420-п "О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области", постановлением

Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 N 571-пп "Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы".

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих учреждений.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 сентября по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей и внешних совместителей.

В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждений.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Приказом Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся;

за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

за ученую степень по профилю.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге лет свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

звание
--------

"заслуженный"
20 %

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся:

до 50 учащихся	от 50 до 100 учащихся	от 100 до 200 учащихся	более 200 учащихся
5 %	10 %	20 %	25%

Дополнительно приказом Учредителя руководителю учреждения может быть установлена персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, выделяемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства.

Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
3.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию -	0,5

		высшую квалификационную категорию -	1
4.	Наличие при образовательном учреждении филиалов с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 чел. -	до 20
		от 100 до 200 чел. -	до 30
		свыше 200 чел. -	до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6.	Количество обучающихся (воспитанников), находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых - дети, болеющие не менее одного месяца и не имеющие возможности посещать образовательное учреждение (постановление Правительства Оренбургской области от 09.02.2009 N 42-п)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится ОУ по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Учреждение дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до 500	от 500 до 250	менее 250

2.	Общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
3.	Размер повышающего коэффициента	0,35	0,25	0,15	0,10

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимает Учредитель с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и самого руководителя, а также с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Эффективность деятельности руководителей учреждения оценивается в баллах.

5.7.5 При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, руководитель может быть лишен стимулирующих выплат по результатам деятельности учреждения.

Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся;

за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

за ученую степень по профилю.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

<b>звание</b>
"заслуженный"
20 %

Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

На основании приказа Учредителя руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия.

Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100 %;

выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;

выполнение дополнительных поручений Учредителя;

отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

отсутствие замечаний отдела образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;

финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия может быть снижена или отменена. (п. 5.12.1 в ред. Приказа Министерства образования Оренбургской области от 29.12.2018 N 01-21/2501)

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда библиотечных, медицинских и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования

Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры,

искусства и кинематографии".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии"		
Руководящий состав	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7675
Ведущее звено	Библиотекарь	6975

Фиксированные размеры окладов медицинских работников, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ "Врачи и провизоры"		
2 уровень	Врачи-специалисты	13120
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 уровень	Медицинская сестра	8680

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

6.7 С учетом условий труда библиотечным, медицинским и другим работникам учреждения, не относящимся к работникам образования, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 соответственно Положения.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере;

доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

доплата за проверку тетрадей и письменных работ;

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится от объема учебной нагрузки в следующих размерах:

N	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1	педагогическим работникам за работу в сельской местности	5 %
2	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	от 15 до 20 %

\* Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливать доплату за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа. Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

N п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1	- учителям начальных классов, независимо от объема учебной нагрузки	10 %
2	- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15 %

3	- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике	10 %
---	--	------

В классах общеобразовательных школ всех типов и видов с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 % от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

Учителям, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью

разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения как привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
 премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;  
 премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, полугодие, год);  
 за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями  
 выплаты стимулирующего характера за классное руководство;  
 выплаты денежного вознаграждения за классное руководство  
 выплаты за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями),  
 лабораториями, учебно-опытными участками, паспортизированными музеями;  
 выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;  
 выплаты педагогическим работникам за работу в библиотечном фонде;  
 за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских(комбинированных  
 мастерских) учителям;  
 за ведение делопроизводства.

Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к должностному окладу:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1	за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10 %
2	за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	до 10 %
3	за заведование паспортизированными музеями	до 30 %
4	за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25 %
5	за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям	до 20 %
6	за исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских учителям	до 35 %
7	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов-комплектов:	
	от 10 до 19 классов	до 25 %
	от 20 до 29 классов	до 50 %
	более 30 классов	до 100 %
8	за работу с учебниками в библиотечных фондах в учреждениях, в которых отсутствует должность библиотекарь:	

9	от 200 до 800 экземпляров учебников	до 5 %
	от 801 до 2000 экземпляров учебников	до 10 %
	от 2001 до 3500 экземпляров учебников	до 15 %
	от 3501 и более	до 20 %
	за ведение делопроизводства:	
	от 5 до 9 классов-комплектов	до 10 %
	от 10 до 13 классов-комплектов	до 15 %

за классное руководство в образовательных организациях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

№ п/п	выплаты денежного вознаграждения за классное руководство	Размер в месяц
1	в общеобразовательных учреждениях с предельной наполняемостью:	
	в сельской местности - 14 учащихся и более,	1000,0 руб.
	в сельской местности - менее 14 учащихся	из расчета 71,43 руб. на одного учащегося

выплата стимулирующего характера за классное руководство к должностному окладу:

№ п/п	выплата стимулирующего характера за классное руководство	Размер
1	1 - 4 классы	15 %
2	5 - 11 классы	20 %

Выплата стимулирующего характера за классное руководство в общеобразовательных учреждениях (классах) с числом учащихся менее 15 человек производится в размере 50 процентов соответствующих доплат. Размер денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается на основании приказа руководителя образовательного учреждения и наполняемости класса на начало учебного года.

Обязанности классного руководителя могут быть возложены кроме учителей на других работников за работу как в одном, так и в нескольких классах.

Решение о дополнительных выплатах стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по основной занимаемой должности в соответствии с критериями качества, согласно приложениям № 3, 5 настоящего Положения.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе разработанных в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Разработка показателей и критериев эффективности деятельности осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов; д)

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт".

Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

При отсутствии финансовых средств, по независящим причинам руководитель муниципального учреждения приостанавливает выплаты стимулирующего характера.

При недостатке финансовых средств, по независящим причинам руководитель муниципального учреждения пересматривает размер выплат стимулирующего характера.

Отдел образования администрации МО Сакмарский район приостанавливает выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения при отсутствии финансовых средств, по независящим причинам.

Отдел образования администрации Сакмарского района пересматривает размер выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения при недостатке финансовых средств, по независящим причинам.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для молодых специалистов.

9.1 Молодым специалистам, выпускникам педагогического высшего или среднего учебного заведения в возрасте до 35 лет, устроившимся на работу в образовательное учреждение по специальности в течении одного года после выпуска, устанавливается:

единовременная выплата при устройстве на работу в размере 20 000 рублей, которая не подлежит налогообложению;  
выплаты стимулирующего характера к должностному окладу в размере 10 процентов ежемесячно на протяжении трех лет со дня вступления в должность.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ «Орловская ООШ»

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей МБОУ «Орловская ООШ» По виду экономической деятельности «Образование»

Инструктор по физической культуре

Музыкальный руководитель

Старший вожатый

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Социальный педагог

Тренер-преподаватель

Инструктор-методист

Воспитатель

Мастер производственного обучения

Педагог-психолог

Методист

Педагог - библиотекарь

Старший воспитатель

Тьютор

Учитель

Учитель-логопед (логопед)

по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»

Врач-специалист

Медицинская сестра

Приложение № 2к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Орловская ООШ» МО Сакмарский район

Порядок установления стимулирующих надбавок для руководителей МБОУ «Орловская  
ООШ» МО Сакмарский район

Настоящий порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителей МБОУ «Орловская ООШ»(далее - образовательных учреждений).

Премирование руководителей образовательных учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за год с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения (далее - целевые показатели) согласно приложению.

При отделе образования МО Сакмарский район создается комиссия по оценке выполнения целевых показателей, состав и полномочия которой определяются отделом образования.

Решения Комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается приказ отдела образования о премировании руководителя.

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает отдел образования, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы МБОУ «Орловская ООШ» и самого руководителя.

Премия не выплачивается в связи с имеющимися грубыми нарушениями в финансово-хозяйственной деятельности и дисциплинарными взысканиями.

Руководители ежеквартально предоставляют отчет о выполнении целевых показателей.

С учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, при обеспечении указанных выплат финансовыми средствами, выплачивается премия, размер которой не может превышать заработной платы руководителя образовательного учреждения за два месяца.

Выплата премии руководителям за соответствующий год для начисления премии производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа отдела образования.

Решение отдела образования Сакмарского района доводится до руководителей в установленном порядке.

Размер премии указывается в трудовом договоре («эффективном контракте»).

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Сакмарский район

Целевые показатели эффективности работы образовательного учреждения

№	Критерии	Показатели
1	Образовательная деятельность	
1.1.	Реализация основных образовательных программ	Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников и позитивная динамика успеваемости учащихся. Количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов всех уровней, спортивных соревнований (1-3 места)
1.2.	Реализация программ дополнительного образования на базе учреждения	Наличие кружков, спортивных секций ит.д.
2	Квалификация педагогических кадров	Доля педагогических работников, работающих в данном учреждении, с первой и высшей квалификационной категорией; Доля педагогических работников, работающих в данном учреждении, имеющих ученую степень
3	Развитие и содержание материально-технической базы учреждения за счет всех видов источников	Доля средств, направленных на развитие учреждения, полученных за счет средств, приносящей доход деятельности; Отношение количества мест в учебных кабинетах и мастерских, оборудованных современным технологическим оборудованием, к общему количеству учащихся, воспитанников; Количество обучающихся в расчете на 1 компьютер, в том числе имеющий выход в Интернет. Доля стоимости приобретаемого учреждением учебно-лабораторного оборудования в общей стоимости оборудования

4.	Финансовая и имущественная деятельность учреждения	Отсутствие факторов нецелевого использования средств областного бюджета. Отсутствие на конец года остатка бюджетных средств на лицевом счете учреждения. Наличие всех необходимых правоустанавливающих документов, оформленных в установленном порядке на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения.
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Современное выполнение учреждением решений Правительства области и министерства образования области. Отсутствие у руководителя неснятого дисциплинарного взыскания. Соблюдения сроков сдачи отчетности.
6.	Отсутствие нарушений законодательства РФ и Оренбургской области в деятельности учреждения	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок прокуратурой, счетной палатой области, другими областными органами исполнительной власти, отсутствие вынесенных судами частных постановлений, определений о наложении штрафов, обращений граждан организаций, свидетельствующих о нарушении законодательства РФ и Оренбургской области. Отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших причинение тяжкого вреда здоровью или смертельный исход.
7.	Повышение социального статуса воспитанников и работников	Рост заработной платы основного персонала по сравнению с прошлым отчетным финансовым годом за счет всех источников финансирования. Наличие коллективного договора. Наличие органов самоуправления в учреждении. Отсутствие нарушений в отношении детей – сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и детей-инвалидов.

Порядок установления стимулирующих надбавок для работников МБОУ «Орловская  
ООШ»

Настоящий порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Орловская ООШ».

К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество и результативность выполняемой работы, а также за качественное выполнение должностных обязанностей, повышение эффективности труда, успехи в организации образовательного процесса.

Надбавка за качество и результативность выполняемой работы определяется на основании критериев определения качества профессиональной деятельности работников согласно приложению №5 к настоящему положению.

Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы устанавливаются по основной занимаемой должности. Работникам, работающим неполное рабочее время, стимулирующие устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности на ставку и более, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности менее ставки, установленные в процентном отношении, применяются к окладу с учетом объема нагрузки, без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, работникам учреждения, занимающим две и более должности могут устанавливаться по всем должностям, но в общей сложности не более чем на одну ставку.

Размер стимулирующих надбавок работников МБОУ «Орловская ООШ» устанавливается на основании решения комиссии по распределению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений, созданной при образовательном учреждении 1 раз в год.



			использование техники и оборудования, обновление техники и оборудования;	3
			наличие и использование компьютерной техники в образовательном процессе;	3
			наличие, использование канала Интернет и сайта учреждения	2
Итого: 10				
3.	Обеспечение условий безопасности образовательного процесса и хозяйственной деятельности	организация плановой работы по созданию в образовательном учреждении условий безопасности; своевременное устранение замечаний государственных контролирующих служб.	на основе анализа актов, предписаний и др. документов государственных контролирующих служб:	
			- соблюдение норм и требований безопасных условий образовательного процесса и хозяйственной деятельности;	5
			- отсутствие или отрицательная динамика чрезвычайных ситуаций в образовательном учреждении	5
Итого 10				
4.	Качественные показатели результатов образовательной деятельности ОУ	соответствие подготовки требованиям государственных образовательных стандартов; - выполнение учебных планов и программ в полном объеме; активное участие обучающихся в мероприятиях регионального и федерального уровней	- результаты итоговой государственной аттестации выпускников и позитивная динамика успеваемости обучающихся; - результаты участия в конкурсах, олимпиадах и др. мероприятиях регионального и федерального уровней	6
				4

Итого 10				
5.	Кадровое обеспечение, профессиональная педагогическая деятельность	Кадровый состав администрации и педагогического персонала, рост их квалификационного и профессионального уровня	-% педагогов с высшим образованием; -% педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию; -% педагогов, имеющих первую квалификационную категорию	6
			- % педагогов, использующих компьютер в своей профессиональной деятельности	2
			- % педагогов, владеющих ИКТ	2
Итого 10				
6.	Организация воспитательной деятельности. Уровень социальной работы	Воспитательная система. Психолого-консультационная и профилактическая работа. Организация внеурочной деятельности и занятости обучающихся в системе дополнительного образования. развитие ученического самоуправления. Создание условий, приближенных к домашним.	- уровень организации воспитательной работы по направлениям: гражданско- правовое, патриотическое, духовно- нравственное, спортивно-оздоровительное и др.;	3
			- охват учащихся организованными формами, занятости (досуговой, социально - значимой, трудовой и др.)	3
			- состояние зданий спальных корпусов и столовых;	4
Итого 10				
7.	Финансово-экономическая деятельность	Состояние нормативно- правовой базы финансово-экономической направленности. Состояние финансовой,	- наличие и качественная разработка документов финансово-экономической направленности;	2

		статистической и другой отчетности. Внебюджетная деятельность.	- своевременное и качественное предоставление отчетности;	3
			- результаты проверок, полнота устранения нарушений;	2
			- организация работы по привлечению внебюджетных средств	3
Итого 10				
Итого максимальное количество баллов 70				