



Курганская область
Частоозерский муниципальный округ
Администрация Частоозерского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «29» ноября 2024 года
№ 188
с. Частоозерье

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 20.05.2013 г. № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области» (с изменениями от 01.07.2024 № 171), Администрация Частоозерского муниципального округа Курганской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу постановления Администрации Частоозерского муниципального округа Курганской области от 19.07.2023 № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области», от 19.07.2023 № 159 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области», от 19.07.2023 № 161 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области», от 19.07.2023 № 160 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Частоозерского муниципального округа Курганской области».

3. Опубликовать настоящее постановление в Информационном вестнике Частоозерского муниципального округа Курганской области и разместить на официальном сайте Администрации Частоозерского муниципального округа Курганской области.

4. Настоящее постановление вступает в силу после опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Частоозерского муниципального округа по социальным вопросам.

Глава Частоозерского муниципального округа
Курганской области



П.А. Перепечин

Приложение к постановлению Администрации
Частоозерского муниципального округа
от «29» 11 2024 года № 188
«Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций Частоозерского муниципального
округа Курганской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧАСТООЗЕРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации), единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций (далее - работники) устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);

6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;

7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) мнения представительного органа работников муниципальных организаций.

3. Условия оплаты труда работников организаций включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Система оплаты труда работников организаций, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки организаций.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам организаций устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

9. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников организаций, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Частозерского муниципального округа, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в организациях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Частозерского муниципального округа от 6 октября 2022 года № 92

«Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Частоозерского муниципального округа Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

13. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель образовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки №1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в

приложении 1 к Положению.

19. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

Педагогическим работникам предусматривается также установление повышающего коэффициента за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий.

В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

20. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За	0,1

	наставничество»	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

21. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания - с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

22. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 – 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной программе в режиме инклюзии	0,05

23. Работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, и педагогическим работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

24. Работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, и педагогическим работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

25. Работникам образовательной организации, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

26. Положением об оплате труда работников образовательной организации для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

27. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производится выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

28. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

29. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

30. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

31. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

32. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемым должностям педагогических работников с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

33. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением

Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Др = М \times Купр$, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

М - минимальный размер оклада (должностной оклад) руководителя, равный 30000,00 для дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей; 35000,00 для общеобразовательных организаций.

Купр - коэффициент масштаба управления.

35. Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается на основании приказа Отдела образования Администрации Частоозерского муниципального округа.

Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации муниципальным правовым актом Отдела образования Администрации Частоозерского муниципального округа на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Частоозерскому отделу образования и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
Дошкольные образовательные организации - размер базового оклада 30000 рублей	
1 группа численность воспитанников до 200 чел	1,0
2 группа численность воспитанников от 201 до 400 чел	1,25
3 группа численность воспитанников свыше 401 чел	1,4
Общеобразовательные организации - размер базового оклада 35000 рублей	
1 группа численность обучающихся до 200 чел	1,0
2 группа численность обучающихся от 201 до 500 чел	1,25
3 группа численность обучающихся от 501 до 1000 чел	1,4
4 группа численность обучающихся свыше 1001 чел	1,6
Образовательные организации дополнительного образования детей - размер базового оклада 30000 рублей	
1 группа численность обучающихся до 500 чел	1,0
2 группа численность обучающихся от 501 до 1000 чел	1,25
3 группа численность обучающихся свыше 1001 чел	1,4

36. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

37. Руководителям рекомендуется устанавливать объем внутреннего совместительства не более 50% ставки для ведения преподавательской работы (9 часов) и установление доплаты за совмещение в твердой сумме (10000 рублей).

38. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций согласно приложению 2 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом

результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Отделом образования Администрации Частоозерского муниципального округа в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

Руководителям образовательных организаций могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты до 50% от должностного оклада;
- ежеквартальные выплаты – 10000,0 руб.;
- премия по итогам года до 150% от должностного оклада.

39. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Руководителям образовательных организаций при наличии оснований могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:

- за наличие филиала (-ов) – до 20%;
- за организацию подвоза – 10%;
- за наполняемость классов – 10-25%;
- за работу с особой категорией детей (дети с ОВЗ, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, при наличии более 30 % таких обучающихся в общей контингенте);
- за реализацию востребованных образовательных программ технической и естественно-научной направленности для учреждений дополнительного образования детей- 15-25%.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам.

40. Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

41. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

42. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

44. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

45. Работникам образовательных организаций, при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

46. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

* Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

48. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

49. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

50. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

51. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

53. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты трудовых договоров.

54. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

55. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

56. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Образовательные организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми - сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми - инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

57. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в областном государственном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет 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 выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

58. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Учредителя.

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут

применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

60. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в классе, а также в классе-комплексе, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, но не более чем в двух классах.

С 1 марта 2024 года выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, увеличена на 5000 рублей.

61. Расходы на выплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, из числа педагогических работников, имеющих право на получение подъемного пособия в соответствии со статьей 24 Закона Курганской области от 30 августа 2013 года № 50 «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области», исходя из норматива затрат на обеспечение данного вида выплат, составляют 3000 рублей на одного педагогического работника с начислением уральского коэффициента и отчислений в государственные внебюджетные фонды с учетом обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок выплаты общеобразовательная организация определяет самостоятельно.

62. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Частозерского муниципального
округа Курганской области

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ЧАСТОЗЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	10050
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	10251
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	10456

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ЧАСТООЗЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	10300	11330	12360
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	10800	11880	12960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11300	12430	13560
4 квалификационный уровень			
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты	11800	12980	14160

Родины, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	16830	
2 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	17600	

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Частоозерского муниципального
округа Курганской области

Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций Частоозерского муниципального округа Курганской области (далее – руководители), в повышении качества работы муниципальных образовательных организаций (далее – организация).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2 выплаты за качество работы;

2.3 выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2 настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (приложение 3) за отчетный период по итогам работы за месяц.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Денежный вес 1 балла составляет 1% от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

База для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера, определяемой по итогам работы организации за квартал составляет до 50% от установленного руководителю должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

Распределение выплат стимулирующего характера для руководителей организаций рассматривается и утверждается на заседании комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – Комиссия).

Комиссия создается приказом Частоозерского отдела образования и действует на основании Положения о комиссии.

Комиссия вправе увеличить или уменьшить размер стимулирующих выплат.

Основанием для уменьшения размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;

- нарушение трудового законодательства;

- неоднократное обращение граждан по поводу конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, между участниками образовательного процесса;

- неоднократное нарушение руководителем исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов и др.)

- наличие предписаний (представлений надзорных органов) и не выполнение их в срок.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер ежемесячной стимулирующей выплаты составит не более 50% от установленной по итогам работы, При наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 75%, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. По решению Комиссии могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

6. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей организаций утверждается приказом Частоозерского отдела образования.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Частоозерского муниципального
округа Курганской области

**КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ЧАСТООЗЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ
ОБЛАСТИ И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной образовательной организации				
1.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	3	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежемесячно
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Министерством просвещения РФ и полученного в срок	3	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копии акта готовности образовательной организации к новому учебному году. III квартал
3.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной	Соответствие требованиям паспорта АТЗ, Паспорта дорожной	3	Доклад руководителя образовательной организации. Отсутствие

	организации (антитеррористическая защищенность, пожарная безопасность, дорожная безопасность, безопасность детей на водных объектах)	безопасности, Паспорта пожарной безопасности		несчастных случаев, произошедших с обучающимися, с педагогами и тех.персоналом Ежемесячно
4.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у образовательной организации двух и более зданий; наличие у образовательной организации структурных подразделений; ведение образовательной организацией самостоятельно бухгалтерского учета	3	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
5.	Наличие образовательной организации победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и олимпиадном движении	Приоритетный национальный проект «Образование», «Талантливая молодежь»; наличие победителей и призеров муниципального, регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников	5 баллов (международный и федеральный уровни), 4 балла (региональный уровень), 3 балла (муниципальный уровень)	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
6.	Участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно

		федеральном уровнях		
7.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в образовательной организации	Развитие в образовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир); развитие в образовательной организации секций и кружков спортивной направленности	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
8.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	3	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
9.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации	Аттестация педагогических работников образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
		Создание условий для участия	2	Доклад руководителя

		педагогических работников в профессиональных конкурсах		образовательной организации. Ежемесячно
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
10.	Эффективность воспитательной работы	<p>1. Профилактика и положительная динамика правонарушений, совершенных обучающимися образовательных организаций.</p> <p>2. Отрицательная динамика (или сохранение на том же уровне) количества несовершеннолетних, состоящих на учёте, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа на отчётную дату.</p> <p>3. Организация воспитательных мероприятий и оздоровительных лагерей в каникулярное время.</p> <p>4. Организация воспитательных мероприятий Рекомендованного (модельного) плана за отчётный период.</p> <p>5. Движение КВН</p> <p>6. Юнармия</p> <p>7. Большая перемена</p> <p>8. ШСК</p>	20 баллов (за каждый критерий -2 балла)	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно

		9. Школьный театр 10. Российское движение детей и молодежи (РДДМ)		
11.	Своевременное и качественное выполнение мероприятий, предусмотренных для исполнения приказами и указаниями учредителя.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности финансовой и иной отчетности, в том числе оперативной информации, запрашиваемой учредителем.	Высокий-4 балла Средний-3 балла Низкий – 0 баллов	Доклад председателя комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Ежемесячно
12.	Организация работы ресурсного центра «Точка РОСТА»	1.Результативность проектной, исследовательской и творческой деятельности обучающихся образовательной организации. 2. Достижения педагогов в части реализации образовательных программ на базе инфраструктуры «Точек РОСТА» и проведение практических мастер-классов, семинаров. 3. Использование инфраструктуры «Точек РОСТА» в урочной деятельности, в работе детских и молодежных объединений, клубов, секций, иных форм школьного самоуправления, в том числе отделений	4 балла 4 балла 4 балла	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно

		общероссийских или региональных объединений (движений) 4. Организация сетевого взаимодействия.	3 балла	
13	Организация участия педагогов в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста (конкурсы профессионального мастерства, выступления на семинарах, конференциях, распространение и обмена передового опыта на муниципальном и региональном, федеральном уровнях.	Да/нет	12 баллов (федеральный уровень) 10 баллов (региональный уровень) 5 баллов (муниципальный уровень)	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
14	Эффективность реализации программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения.	1. Положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе дополнительного образования и внеурочной деятельности. 2. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. 3. Организация работы с одарёнными детьми.	Результат охвата: 100% - 4 балла 80% - 3 балла 50% - 1 балл менее 50% - 0 баллов	Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной образовательной организации				
1	Показатель средней заработной платы в	Создание условий для доведения	2	Доклад руководителя

	образовательной организации		средней заработной платы педагогических работников образовательной организации до средней заработной платы в регионе		образовательной организации. Ежемесячно
2	Отсутствие образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	у и	Отсутствие образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	у и	2 Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
3	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств образовательной организацией	фактов	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств образовательной организацией		2 Доклад руководителя образовательной организации. Ежемесячно
4	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	в и	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	в о и	2 Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Один раз в год