

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

≈
Администрация Пристенского района Курской области

≈
**муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 пос. Пристенъ»**

Пристенского района Курской области

(МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенъ»)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального
казенного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная
школа №2 пос. Пристенъ»
Пристенского района
Курской области

Принято общим собранием трудового коллектива (протокол №3 от 03.10.2011) с изменениями, принятыми общим собранием трудового коллектива (протокол №4 от 28.06.2012, протокол №7 от 02.09.2013, протокол №8 от 11.09.2014, протокол № 9 от 25.03.2015, протокол №10 от 01.08.2016, протокол №11 от 01.09.2018, протокол №12 от 24.12.2018г, протокол № 20 от 29.08.2022, протокол №23 от 20.06.2023, протокол №24 от 31.08.2023)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства Администрации Пристенского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.04.2010 года №42 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства Администрации Пристенского района Курской области» в редакции решений Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 23.09.2011 №48, от 22.06.2012 № 42, от 30.08.2013 №44, от 09.09.2014 №45, от 29.07.2016 №40, от 29.07.2016 №41, от 29.07.2016 №42, от 31.08.2018 №43, от 20.12.2018 № 6/30 , от 26.08.2022 №9-56, от 20.06.2023 №8/37, от 25.08.2023 №10-53.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 пос. Пристень» Пристенского района Курской области.

3. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными решениями Представительного Собрания Пристенского района Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень», которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

7. Введение в МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Система оплаты труда работников МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень», включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области и органов местного самоуправления Пристенского района Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, утверждаемого представительным органом местного самоуправления Пристенского района Курской области;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях, утверждаемого представительным органом местного самоуправления Пристенского района Курской области;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

2. Система оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливается положениями об оплате труда работников подведомственных муниципальных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления Пристенского района Курской области, по представлению соответствующего органа местного самоуправления Пристенского района Курской области либо его отраслевым (функциональным) органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этих учреждений. Указанные положения носят для муниципальных казенных учреждений обязательный характер.

3. Фонд оплаты труда работников МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенъ» формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников данного учреждения.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 подраздела 1. раздела II. настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Курской области и органами местного самоуправления Пристенского района Курской области.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 подраздела 1. раздела II. настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенъ».

7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенъ» по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях № 1-5 к настоящему Положению.

2. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты: персональный повышающий коэффициент; повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в районные, казенные учреждения, подведомственные Управлению образования, опеки и попечительства Администрации Пристенского района Курской области, в течение первых трех лет работы. Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки) работника, занимающего должность, не включенную в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) – 12 750 рублей. При увеличении (индексации) выше указанного минимального размера оклада (ставки его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета муниципального района «Пристенский район» Курской области, могут направляться МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета муниципального района «Пристенский район» Курской области.

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

9. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях.

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3. Дополнительно, по решению руководителя МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень», может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почетные звания), или педагогической деятельности (преподаваемых

дисциплин), или ведомственные почётные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почётного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

5. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Дополнительно, по решению руководителя МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почётные звания), или ведомственные почётные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почётного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты

компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

1. Зарплата руководителя МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Размеры должностных окладов

заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается Администрацией Пристенского района Курской области по представлению соответствующего главного распорядителя средств бюджета муниципального района «Пристенский район» Курской области, в ведении которого находится учреждение.

4. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчёте средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя определяется представительным органом местного самоуправления Пристенского района Курской области. 5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Курской области.

6. Руководителю МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенка» выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования, опеки и попечительства Администрации Пристенского района Курской области. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

7. Для руководителя, заместителей руководителя должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением образования Администрации Пристенского района Курской области.

8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенка» в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования Администрации Пристенского района Курской области.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет бюджетных ассигнований, централизованных управлением образования Пристенского района Курской области на эти цели.

III. Компенсационные выплаты

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, указами Президента Российской Федерации.

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.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденных решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016 года № 42 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях».

3. При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, указанным в пункте 2 настоящего разъяснения.

6. При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Стимулирующие выплаты

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным Решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016 года № 41 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях», в пределах средств районного бюджета на соответствующий год, предусмотренных главным распорядителям средств районного бюджета.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований районного бюджета.

2. 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, с учетом рекомендаций соответствующих отраслевых (функциональных) органов Администрации Пристенского района Курской области.

3. При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
4. Премияльные выплаты по итогам работы

V. Порядок и условия премирования работников МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень»

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным соответствующим решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области, могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется по решению руководителя МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)-выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, как внутри учреждения так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполняющий порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с распорядителем средств бюджета, в ведении которого находится учреждение, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень».

2. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3. Особенности формирования штатного расписания:

в общеобразовательных учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с уставом МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень».

4. Особенности оплаты труда в МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень»:

1) Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в общеобразовательных учреждениях, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2) При установлении учителям и преподавателям, для которых МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется управлением образования Администрации Пристенского района Курской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования Администрации Пристенского района Курской области.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

3) Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МКОУ «СОШ №2 пос. Пристенъ» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Часовая ставка определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

4) Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5) В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в МКОУ «СОШ № 2 пос. Пристень» учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул,

снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 4.4 раздела VI настоящего Положения.

6). В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7) Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

8) В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9) Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на

объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

10) За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

11) Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень»;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году); для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования – путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

12.) Руководитель МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися

высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,25	0,20	0,10
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуется исчислять из размера должностного оклада 1601 рубль.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ рекомендуется устанавливать в размере:

- 0,25 – для профессоров, докторов наук;
- 0,20 – для доцентов, кандидатов наук;
- 0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

VII. Заключительные положения

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. В пределах средств, выделенных МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50 и 55 лет для женщин, 55 и 60 лет для мужчин);

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» на основании письменного заявления работника.

3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4. Работникам МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные статьями 11 и 12 Закона Курской области от 9 декабря 2013 г. №121-ЗКО «Об образовании в Курской области».

5. Работникам МКОУ «СОШ №2 пос. Пристень» в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5 "О вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя", осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №2 пос. Пристен»
Пристенского района Курской области

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5 992

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5 992
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6 278

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии первой квалификационной категории (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	9 267	9 979	10 768
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10 004	10 768	11 555
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 001	10 874	11 669
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10 200	10 977	11 786

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №2 пос. Пристенъ»
Пристенского района Курской области

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь - машинистка; счетовод; экспедитор, агент по снабжению	5 992
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6 975

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; техник; товаровед; художник.	6 278
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом;	6 278

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
	<p>заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	
3 квалификационный уровень	<p>заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	6 975
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 732
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8 498

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт, документовед, программист.	6 975
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 732
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 498
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11 251
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13 315

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	13 315

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 пос. Пристен» Пристенского района Курской области

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5 499
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5 992

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	6 278

	справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	
	Водитель школьного автобуса	6 398
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 732
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 339
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 256

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 пос. Пристен» Пристенского района Курской области

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства, кинематографии - ИСКЛЮЧЕНО

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 пос. Пристенъ» Пристенского района Курской области

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	7 315

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10 880	11 968	12 512	13 056

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате
труда работников муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2
пос. Пристенъ» Пристенского района Курской области

Повышающие коэффициенты к окладу за специфику работы:

1.	За работу в общеобразовательных учреждениях: - при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,50-0,75
	- занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительно-трудовых колониях строгого или особого видов режима, ставки и оклады дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительно-трудовых колоний за работу с этими осужденными	0,10-0,15
2.	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением:	
	- медицинским работникам	0,30
	- педагогическим и другим работникам	0,15-0,20
3.	Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
4.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,20
5.	За работу в учреждениях начального профессионального образования, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих кадров для предприятий и организаций атомной энергетики	0,20
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,20
7.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,20
8.	Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов	0,20
9.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15-0,20
10.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15-0,20
11.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей	0,15
12.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
13.	Мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений начального и среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций и для горно-капитальных работ	0,15
14.	Учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
15.	Воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,10
16.	Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики	0,25

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате
труда работников муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2
пос. Пристенъ» Пристенского района Курской области

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов работ:

1.	Учителям, преподавателям – за классное руководство (руководство группой) <*>:	
	- 1-4 классов в городской местности	0,006
	- 1-4 классов в сельской местности	0,0107
	- 5-11 классов в городской местности	0,008
	- 5-11 классов в сельской местности	0,0143
	- учреждений начального и среднего профессионального образования в городской местности	0,006
2.	Учителям 1-4 классов – за проверку тетрадей <***>	0,1
	Учителям, преподавателям – за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <***>:	
3.	- по русскому языку, родному языку и литературе	0,15
	- по математике	0,1
	- по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике	0,1
4.	Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) – за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <***>:	
	- в школах и школах- интернатах	0,1
5.	- в учреждениях начального и среднего профессионального образования	до 0,15
	Преподавателям (старшим преподавателям) – за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями в учреждениях начального и среднего профессионального образования	до 0,15
6.	Преподавателям и старшим преподавателям – за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 0,25
7.	Учителям – за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 0,20
	- при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
8.	Работникам учреждений начального профессионального образования, где отсутствует должность библиотекаря, - за заведование библиотечной работы	до 0,1
9.	Учителям и другим педагогическим работникам – за заведование учебно-консультационными пунктами	0,1
10.	Одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек – за руководство школой	до 0,5 (ставки учителя)
11.	Учителям – за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
12.	За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах- интернатах	до 0,2
13.	Учителям, преподавателям и другим работникам – за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15
14.	Бухгалтерам школ-интернатов и детских домов – за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	до 0,15
15.	Заведующим хозяйством школ, школ-интернатов и детских домов, имеющих подсобные хозяйства	до 0,15
16.	Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей – за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,3
17.	Педагогическим работникам – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов:	
	От 10 до 19	0,25
	От 20 до 29	0,5
18.	30 и более	1
	Педагогическим работникам – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в	0,5

	школах-интернатах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах смешанного типа, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу-интернат, детский дом)	
19.	Педагогическим работникам – за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих: 6 – 24 класса 25 и более классов	0,25 0,5
20.	Педагогическим работникам – за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате должности инженера (за каждый работающий компьютер)	0,05
21.	Работникам общеобразовательного учреждения, включенным в состав психолого-медико-педагогического консилиума	до 0,2

2. <*> За одного воспитанника, обучающегося.

<*> В классах школ, школ-интернатов всех типов и наименований, группах учреждений начального профессионального образования с числом учащихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

- по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам – 15;
- по основным школам – 6.

В учреждениях начального и среднего профессионального образования перечень кабинетов и лабораторий, за заведование которыми устанавливается выплата, рекомендуется определять руководителю учреждения. При этом выплату рекомендуется производить только за те учебные кабинеты и лаборатории, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда работников муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 пос. Пристенъ»
Пристенского района Курской области

Примерные показатели эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала	Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие)	Показатели эффективности деятельности для категории "рабочие"
I.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ;	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, студентов (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.);	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;

		<p>Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций;</p> <p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб</p> <p>Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения);</p>	<p>Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;</p> <p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом);</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результативность профориентационной работы</p>	<p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей);</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результативность профориентационной работы;</p>	<p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей);</p>
--	--	---	---	--	---

			<p>Выполнение государственного задания</p> <p>Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство;</p> <p>Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения</p>			
1.2.	<p>Функционирование системы государственного - общественного управления</p>		<p>Результативность работы педагогического совета</p> <p>Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)</p> <p>Проведение дней общественной экспертизы</p> <p>Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)</p> <p>Общественная составляющая управления:</p>	<p>Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)</p> <p>Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>

			<p>-наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса; - наличие и активная деятельность органов самоуправления детей;</p> <p>-наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета</p> <p>Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати</p> <p>Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров.</p>	Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	<p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами;</p> <p>Результативность досуговой и внеурочной деятельности</p>	<p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами;</p>
1. 3.	Инновационная деятельность ОУ	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	<p>Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);</p>	<p>Исследовательские программы;</p> <p>Диагностические материалы;</p> <p>Методика диагностики;</p>	<p>Исследовательские программы;</p> <p>Диагностические материалы;</p> <p>Методика диагностики;</p>	

				Использование результатов исследования в образовательном процессе	Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	<p>Уровень проектно-экспериментальной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – экспериментальная разработка; – методическая разработка на основе эксперимента; <p>– методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами;</p>	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)

				– учебное пособие (концепт, дидактическая, метод-ая части)		
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	<p>Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг</p>	<p>Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки</p> <p>Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</p>	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	<p>Результаты итоговой аттестации</p> <p>Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами</p>	<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).</p> <p>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.</p> <p>Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах,</p>		

			<p>единого государственного экзамена</p> <p>Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского уровня; Всероссийского уровня.</p> <p>Количество призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах</p> <p>Количество призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня.</p>	соревнованиях и др.		
1. 6.	<p>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</p>	<p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни</p> <p>Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения</p> <p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</p> <p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</p>	<p>Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры;</p> <p>Соблюдение сроков аттестации рабочих мест</p> <p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, студентов</p>	<p>Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ);</p> <p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.</p> <p>Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>

		<p>Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</p>	<p>Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> <p>Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</p>		
1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов</p> <p>Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности</p> <p>Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)</p> <p>Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет)</p>	<p>Уровень квалификации</p> <p>Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p> <p>Награды, почетные звания</p>	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания

			Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства) Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) Эффективность разрешения конфликтов Результативность работы педагогического совета Награды, почетные звания			
2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов						
2. 2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Доля выбытия материальных ценностей;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;
			Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;

	<p>Развитие материального обеспечения образовательного учреждения</p> <p>Развитие инфраструктуры образовательного учреждения</p>	<p>Доля нового материального обеспечения учебного процесса;</p> <p>Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения;</p> <p>Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)</p>	<p>Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов</p> <p>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)</p>	<p>Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов</p>	<p>Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов</p>
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов					

3.	Динамика финансовых потоков	<p>Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров</p> <p>Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг</p> <p>Управление финансовыми потоками</p>	<p>Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств;</p> <p>Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг;</p> <p>Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования;</p> <p>Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;</p> <p>Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования</p>	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
----	-----------------------------	--	---	--	--	--

4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						
4. 1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	<p>Организация разработки интеллектуальных продуктов;</p> <p>Информационная открытость (сайт ОУ, частота обновления информации на школьном сайте (ежеквартальная, ежемесячная, еженедельная), размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)</p> <p>Наличие периодической печати в ОУ</p> <p>Наличие других видов коммуникации</p>	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	

		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность школы	<p>Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.);</p> <p>Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.);</p>	<p>Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;</p> <p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;</p> <p>Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения;</p> <p>Освещение опыта работы педагогов в СМИ</p>		
						<p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;</p> <p>Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения</p>

4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	<p>Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения</p>	<p>Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОУ и др.);</p> <p>Эффективность участия во внешних проектах;</p> <p>Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ;</p> <p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей).</p>	<p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;</p> <p>Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе.</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов</p>	<p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)</p>	<p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)</p>
-------	---	--	--	---	--	--

			Отсутствие нарушений трудоого законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов			
--	--	--	---	--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2
пос. Пристенъ» Пристенского района Курской области

**Объемные показатели деятельности муниципальных казенных
образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам
по оплате труда руководителей структурных подразделений,
находящихся в ведении Управления образования Администрации
Пристенского района Курской области**

**1. Объемные показатели
деятельности муниципальных казенных образовательных учреждений**

1. К объемным показателям деятельности муниципальных казенных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, повышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

показатели	условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	Из расчета каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество детей, имеющих отклонения в развитии, прошедших консультирование и диагностику в центре психолого-медико-социального сопровождения, в год	Из расчета каждого ребенка	0,5
3. Количество групп в дошкольных учреждениях	Из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей: - в многопрофильных; - однопрофильных (клубах, центрах, станциях, базах) юных туристов, техников, натуралистов и др; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	За каждого обучающегося За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
5. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего	За каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15

профессионального образования		
6. Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника: дополнительно за каждого работника имеющего первую квалификац. категорию; высшую квалификац категорию;	<i>1</i> <i>0,5</i> <i>1</i>
7. Наличие групп продленного дня		<i>до 20</i>
8. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	<i>до 10</i> <i>до 30</i>
9. Наличие филиалов, У КП, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек; От 100 до 200 чел.; Свыше 200 чел.	<i>до 20</i> <i>до 30</i> <i>до 50</i>
10. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого дополнительно	<i>0,5</i>
11. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки, Учебно-тренировочных групп Групп спортивного совершенствования Групп высшего спортивного мастерства	За каждую группу дополнительно: за каждого обучающегося дополнительно; За каждого обучающегося дополнительно; За каждого обучающегося дополнительно;	<i>5</i> <i>0,5</i> <i>2,5</i> <i>4,5</i>
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	<i>до 10</i>
13. наличие оборудованных и используемых в образовательном	За каждый вид	<i>до 15</i>

процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
14. Наличие собственного оборудования здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
15. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашины, строительной и другой самоходной технике на балансе образовательного учреждения; Другой учебной техники	За каждую единицу За каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
16. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и пр.)	Находящихся на балансе образовательных учреждений; В других случаях	до 30 до 15
17. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
18. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
19. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
21. Наличие собственных оборудованных игровых комнат в центре психолого-медико-социального сопровождения	За каждую комнату	до 20
22. Наличие в образовательных учреждениях (в классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
23. Количество детей и подростков, посещающих лекции, организованные членами центра психолого-медико-социального сопровождения	Из расчета за каждого ребенка	до 0,3

<p>24. Наличие «Школы родителей» для родителей (законных представителей) детей и подростков, имеющих трудности в учебной деятельности и воспитании; наличие «Школы-консультации» для проведения семинаров (для педагогов-психологов, учителей-логопедов психолого-медико-педагогических консилиумов); Тренингов (для специальных муниципальных психолого-медико-педагогических комиссий); Практикумов для специалистов учреждений районов Курской области для детей-сирот и т.д.</p>	<p>За каждый вид</p>	<p>до 20</p>
--	----------------------	--------------

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей структурных подразделений учреждений по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№№	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей структурных подразделений (сумма баллов)			
		I	II	III	IV
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования; Общеобразовательные лицей и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Учреждения начального и среднего профессионального образования; Профессиональные лицей, колледжи	свыше 350	до 350		
3.	Специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва (СДЮШОР)	свыше 350	до 350	до 250	
4.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) Образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
5.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
6.	Центр психолого-медико-социального сопровождения (ПМСС)	свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения муниципальных казенных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений для установления должностных окладов.

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации Пристенского района Курской области (далее - управление) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено комитетом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается управлением.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей структурных подразделений контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

б) по учреждениям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

в) по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - по списочному составу на 1 января;

г) по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных - по 800 человек, 3 однодневных - по 200 человек, 10 двухдневных - по 50 человек, 3 однодневных - по 200 человек, 2 четырехдневных - по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

д) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

е) по центру психолого-медико-социального сопровождения - по количеству детей, имеющих отклонения в развитии, прошедших обследование, по состоянию на 1 января соответствующего года.

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость группы.

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

7. За руководителями работниками образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Учреждения образования, находящиеся в непосредственном ведении Комитета, относятся к группам по оплате труда руководящих работников в соответствии с объемными показателями, но не ниже II группы по оплате труда.

9. Управление образования, опеки и попечительства может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.