МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г. ЛЬГОВА»

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом школы
МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 2 г.Льгова»
Протокол № 13
от « 08 » 07 20 22 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа№ 2 г.Льгова»

_____ С.Г. Мятечкина
Приказ № 119 от « 19 » 08 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим советом
Протокол № 2 от « 08» 07 20 22 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 г.Льгова»

(в новой редакции)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе Примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Льгова, утвержденного Постановлением Администрации города Льгова Курской области от 26.01.2010 № 45 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Льгова», а также нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и 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 Правительством Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений города Льгова (далее - Положение).
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Льгова (далее - учреждения).
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.
3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Льгова и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
4. 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.
5. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, и настоящим Положением.
7. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.
Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Отделом образования города Льгова Курской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией "Федерация профсоюзных организаций Курской области" и Ассоциацией - объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Курской области;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема субсидий, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих

квалификационных уровней.
1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.
1.9. 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 к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в Приложении N 7 к настоящему Положению, выплаты по которому относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 5 мая 2008г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 17 мая 2012 г. N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда", и с приказами Минтруда России от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок", от 29 сентября 2020 г. N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем»; указаны в приложениях NN 1 - 5 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
2.2. 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 (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с

отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в муниципальные образовательные учреждения города Льгова в течение первых трех лет работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальные образовательные учреждения города Льгова в течение первых трех лет работы.
2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающего коэффициента определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.
Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в муниципальные бюджетные учреждения, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
2.4. 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.
2.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением N 6 к настоящему Положению.
2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.
2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.
2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
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 (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должность специалиста, осуществляющего работы в области охраны труда, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), 1-й квалификационный уровень - 6241 рубль, 2-й квалификационный уровень - 6919 рублей, 3-й квалификационный уровень - 7605 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
3.1.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.
3.1.2. К рекомендуемому минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения

повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).
3.1.3. Дополнительно по решению руководителя образовательной организации 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 почетные звания), или ведомственные почетные 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 почетного 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.
3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
3.2.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.
3.2.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
4.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.
4.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 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

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ.
5.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.
5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 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

6.1. 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.
6.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.
6.3. 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. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников культуры и искусства

7.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
7.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.
7.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором 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.
8.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
8.4. 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.
8.5. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, утверждается Администрацией города Льгова Курской области.

8.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Администрацией города Льгова Курской области.
8.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
8.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Учредителем - Администрацией города Льгова. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.
8.9. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых отделом образования администрации города Льгова.
8.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Учредителем - Администрацией города Льгова.
8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании распоряжения Администрации города Льгова.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях города Льгова, утвержденным Постановлением Администрации города Льгова Курской области от 04.02.2010 N 73 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях города Льгова и разъяснения о порядке их установления", работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зон обслуживания;
доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за работу в ночное время;
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
повышенная оплата сверхурочной работы.
Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской

Федерации.
На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.
Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.
8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
Размер доплаты составляет:
не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
10. Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время

внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях города Льгова, утвержденным Постановлением Администрации города Льгова Курской области от 04.02.2010 N 72 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях города Льгова и разъяснения о порядке их установления", в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за организацию и руководство методической работой в школе в размере до оклада учителя первой категории ежемесячно;
- за организацию и руководство работой в методических объединениях учителей-предметников до 0,15 от должностного оклада ежемесячно;
- за организацию работы «Школы будущего первоклассника» до 0,1 от должностного оклада ежемесячно;
- за организацию работы «Школы будущего пятиклассника» до 0,05 от должностного оклада ежемесячно;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (за исключением библиотечных и медицинских работников). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:
при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,2;
при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Библиотечным работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:
при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях здравоохранения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет: при выслуге лет до 3 лет - 0,20;
при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, указанных в приложении N 8 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, 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.
4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
5. 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.
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 премия по итогам работы не ограничена.
По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.
Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.
Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.
При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.
6.Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются распоряжением Администрации города Льгова Курской области. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), определенные в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.
Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий:
- за выслугу лет (в соответствии с данным Положением)
- за наличие ученой степени – 0,10% (в соответствии с данным Положением)

- за наличие званий – 0,20 % (в соответствии с данным Положением)
- за напряженность, интенсивность труда, выполнение наиболее сложных работ – 100%
- за высокую результативность работы – 50 %
- за организацию и реализацию профильного обучения и предпрофильной подготовки –20 %
- за организацию обучения в форме семейного образования и самообразования – 10 %
- за участие в эксперименте - 10%
- за использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ – 5%
- за заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями – 5%
- за участие педагогического коллектива учреждения в городских и областных конкурсах, конкурсах профессионального мастерства (профессиональное развитие) – 5%
- за активное участие педагогического коллектива в методической работе и профсоюзной организации (профчленство) – 5 %

и в соответствии с другими показателями Перечня эффективности работы образовательного учреждения (Приложение №8).

Размер премии определяется в индивидуальном порядке.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Учредителем.
2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.
3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
4. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. 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 образовательных учреждениях 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.

6. Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников и работников культуры, а также продолжительность рабочего времени по совместительству указанных категорий работников определяются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41

«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, выплачивается 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, 55 и 60 лет);
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 учреждения на основании письменного заявления работника.
2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.
3. Работникам учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).
4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г., объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.
5. Работникам образовательных организаций в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.
Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 N 486-па «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций Курской области», осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

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	5362

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	5362
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5618

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	8783	9458	10206
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9482	10206	10952
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9574	10307	11060
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель<*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель;	9668	10404	11171

	старший методист; тьютор<**>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)			

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	11048

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению, 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	5362
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6241

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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.	5618
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	5618

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
	наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6241
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6919
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7605

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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.	6241
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6919
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7605
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10069
5 квалификационный	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	11916

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
уровень	заместитель главного бухгалтера	

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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	11916

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный 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; возчик; гардеробщик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; кубовщик; курьер; механизатор; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по уходу за животными; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5287
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6704

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с **Единым тарифно-квалификационным справочником** работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6036
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	7433
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с **Единым тарифно-квалификационным справочником** работ и профессий рабочих	8978

Приложение N 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Смотритель музейный	5489
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной	7785
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7083
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Режиссер (балетмейстер); звукорежиссер	9396

Приложение N 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

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	5489

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.
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	7083	7785	8555	9396
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7083	7785	8555	9396
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8555	9396	10307	11287
4 квалификационный уровень	Фельдшер	8555	9396	10307	11287
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9396	10307	11287	12198

Приложение N 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

Повышающие коэффициенты к окладу за специфику работы

1. Учителям и педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении	0,20
2. 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

Приложение N 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов работ

1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <*>:	
1 - 4-х классов в городской местности	0,006
5 - 11-х классов в городской местности	0,008
2. Учителям 1 - 4-х классов - за проверку тетрадей	0,1
3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <**>:	
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 общеобразовательных организациях	0,1
5. Учителям - за заведование учебными мастерскими	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
6. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами	0,1
7. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
8. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных организациях	до 0,2

9. Педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,3
10. Работникам образовательных организаций, включенных в состав психолого-медико-педагогического консилиума	0,2

<*> За одного обучающегося.

<**> В классах общеобразовательных организаций и общеобразовательных организаций с наличием интерната, группах профессиональных образовательных организаций 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 общеобразовательным организациям и общеобразовательным организациям с наличием интерната, реализующим программы среднего общего образования, - 15;

по общеобразовательным организациям основного общего образования - 6.

Приложение N 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных образовательных
учреждений города Льгова

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения, руководителя и работ

№ 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"
1.1.	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;
			Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций;	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)

			Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, роспотребнадзора, пожнадзора; объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом);	Сохранность контингента	
			Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	Сохранность контингента;	Результативность профориентационной работы;	
				Результативность профориентационной работы		
			Выполнение государственного задания Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство			
			Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения			
1.2.	Функционирование системы государственно-общественного управления		Результативность работы педагогического совета Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год) Проведение дней общественной экспертизы	Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета) Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;

			Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств) Общественная составляющая управления:	и конструктивное разрешение проблем с коллегами;		
			-наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса; -наличие и активная деятельность органов самоуправления детей; -наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами
			Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров.		Результативность досуговой и внеурочной деятельности	
1. 3.	Инновационная деятельность ОУ	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические,	Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ	Исследовательские программы;	Исследовательские программы	
				Диагностические материалы;	Диагностические материалы;	

		маркетинговые и пр.)	(исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);	Методика диагностики; Использование результатов исследования в образовательном процессе	Методика диагностики 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	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: экспериментальная разработка; методическая разработка на основе эксперимента; методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; учебное пособие (концепт, дидакт-ая, метод-ая части)	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.)
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательн	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		

		ых услуг				
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	Результаты итоговой аттестации 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 единого государственного экзамена Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского уровня; Всероссийского уровня. Количество призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах Количество	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации). Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.		

			призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня.			
1. 6.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры Соблюдение сроков аттестации рабочих мест Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, студентов Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью	Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.) Работа с детьми из социально неблагополучных семей Увеличение количества обучающихся, студентов	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)

		секции, соревнования)		охваченных досуговой деятельностью Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)		
1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	Привлечение и закрепление молодых специалистов Динамика текучести кадров Отсутствие вакансий на педагогические должности Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий) Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении	Уровень квалификации Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет) Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства) Эффективность разрешения конфликтов Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы Награды,	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания

			последних 5 лет) 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	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;
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля нового материального обеспечения учебного процесса;	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и	Динамика внедрения и использования нового оборудования и	Динамика внедрения и использования нового оборудования и

		Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения;	материалов Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	материалов	материалов
			Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)			
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов						
3.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств;	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг;			
		Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования;			
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;			
			Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						

4. 1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов; 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) Наличие периодической печати в ОУ Наличие других видов коммуникации	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентирующих деятельность школы	Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.);	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;		
			Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	
				Организация и участие в обеспечении сайта	Организация и участие в обеспечении сайта	

			статистические и пр.);	образовательного учреждения;	образовательного учреждения	
				Освещение опыта работы педагогов в СМИ		
4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	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.);	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений; Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)
			Эффективность участия во внешних проектах;	Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе.		
			Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ;	Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов		
			Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей).	Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов		

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