

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Октябрьская средняя общеобразовательная школа»
Касторенского района Курской области.

306700 Курская обл.
п. Лачиново
ул. Школьная 21.

телефон:
4-11-57

30 августа 2012 года

Приказ № 2-28

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения «Октябрьская средняя
общеобразовательная школа» Касторенского района Курской области.**

В соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 № - 83 ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», а также Федерального закона от 23.08.2011 № 54 – ЗКО «О предоставлении субсидий из областного бюджета бюджетам муниципальных образований Курской области в целях софинансирования расходных обязательств местных бюджетов по предоставлению мер социальной поддержки работникам муниципальных учреждений образования» и на основании Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011 №112 – пп «О внесении изменений в постановление правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Касторенского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование» утвержденного решением Представительного Собрания от 22 марта 2012 № 15, изменениями от 29.06. 2012 г. № 59 приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Октябрьская средняя общеобразовательная школа» Касторенского района Курской области.
2. Настоящее решение вступает в силу с 1 сентября 2012г.

Директор школы

В.А.Якушев



Утверждаю:
Директор школы В.А.Якушев
Приказ № 28 от 30 августа 2012 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОКТЯБРЬСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» КАСТОРЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ
ОБЛАСТИ

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное Положение разработано на основе Положения об установлении оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного решением Представительного Собрания Касторенского района Курской области № 29 от 31 марта 2010 года, постановления Администрации Касторенского района Курской области № 1163 от 10.11.2011 г. «Об утверждении перечня муниципальных казённых учреждений муниципального района «Касторенский район» Курской области», 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 по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение).

2. Настоящее Примерное Положение регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ «Октябрьская средняя общеобразовательная школа» Касторенского района Курской области, подведомственного отделу образования Администрации Касторенского района Курской области (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. Зарботная плата работников учреждения (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 казённых учреждений и иных систем оплаты труда на 1 апреля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная зарботная 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 учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. В Положении учтены выплаты, предусмотренные статьей 54 Закона Курской области " О предоставлении субсидий из областного бюджета бюджетам муниципальных образований Курской области в целях финансирования расходных обязательств местных бюджетов по предоставлению мер социальной поддержки работникам муниципальных учреждений образования".

7. Системы оплаты труда в учреждении 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.

І. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

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

1.2. Системы оплаты труда работников школы устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 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;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа.

1.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников школы формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

1.5. школа, в пределах имеющихся у неё 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.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором школы 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.

1.7. Директор школы 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.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание школы по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям школы и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей школы без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню

конкретных видов работ, указанных в приложении N 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

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 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", указаны в [приложениях NN 1 - 6](#) 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 1,25 к окладу (ставке) с учетом объема установленной учебной нагрузки педагогическим работникам, как работающим в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности;
- повышающий коэффициент в размере 1,15 к окладу (ставке) с учетом объема установленной учебной нагрузки педагогическим работникам, работающим в классах компенсирующего обучения;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в школу, в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу 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 или среднего профессионального образования, поступившим на работу в школу, в течение первых трёх лет работы образует 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 директором школы персонально в отношении конкретного работника.

2.5. **Повышающий коэффициент** к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением N 5 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 отдельно 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.

1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

1.1. 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.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий филиалом) - с 1 сентября 2012 года - 3740 рублей, с 1 января 2013 года - 4271 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Объемные показатели деятельности казённого общеобразовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Касторенского района Курской области, указаны в приложении №6 к настоящему Положению.

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

1.1.2. 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).

1.1.3. Дополнительно по решению директора школы может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка заведующим филиалами, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - 20% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

наличие почетного звания "народный", "заслуженный", награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), нагрудным знаком «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РСФСР», нагрудным знаком «Почётный работник народного образования» - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

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

1.2.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

1.2.2. К 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).

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

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

В целях дифференциации оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, в пределах имеющихся средств на выплаты стимулирующего характера в качестве стимулирующей выплаты дополнительно устанавливаются следующие надбавки:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 20 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за наличие первой квалификационной категории в размере 15 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);
- молодым специалистам в течение первых трех лет в размере 30 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы)

2.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

2.3. К 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).

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3. К 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, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников культуры и искусства

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К 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. Условия оплаты труда директора школы и заместителей директора школы

7.1. Заработная плата директора школы, заместителей директора состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу школы составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

7.3. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

7.4. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана школа .

7.5. Перечни должностей и профессий работников школы , которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", утверждаются Правительством Курской области по представлению Комитета образования и науки Курской области.

7.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора школы утверждается решением Представительного Собрания Касторенского района Курской области.

7.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора школы , заместителей директора в процентах к должностным окладам.

7.8. Директору школы выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются отделом образования Администрацией Касторенского района Курской области. Заместителям директора выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором школы .

7.9. Для директора и его заместителей предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы школы , устанавливаемых отделом образования Администрации Касторенского района Курской области.

7.10. Премирование директора школы осуществляется с учетом результатов деятельности школы в соответствии с целевыми показателями эффективности работы школы, установленными отделом образования Администрации Касторенского района Курской области.

7.11. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников школы, на основании приказа отдела образования Администрации Касторенского района Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников школы, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с [перечнем](#) видов выплат компенсационного характера работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на 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 и иными особыми 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 школа принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации 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 учётом 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. Директор школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников школы за выполненную работу в соответствии с [перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в школе устанавливаются виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- 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 - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотекаря школы выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях культуры. 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.

2. В целях поощрения работников в школе устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с [перечнем](#) примерных показателей для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников школы, указанных в приложении N 7 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы, с учётом 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 школой на оплату труда работников:

заместителей директора, бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения (заведующих филиалами), и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора; остальных работников, занятых в школе и ее филиалах, - по представлению заведующих филиалами, завхоза школы.

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 школы;

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

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 школы);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы 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 директора школы работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически 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 директора школы 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.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание школы ежегодно утверждается директором школы.

2. Штатное расписание школы включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) школы.

3. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных школой.

4. Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

5. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение 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 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 тарифную ставку устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в школе его руководителем, определяется отделом образования Администрации Касторенского района Курской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для директора, его заместителей и заведующих филиалами совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения отдела образования Администрации Касторенского 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 учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, 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 школы, для которых она 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, 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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6. Тарификационный список педагогических работников (учителей 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 школе 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 отдельно 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.

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

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам (до двух месяцев), производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно на основании табеля-справки.

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

7. Директор школы 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.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуются исчислять из размера должностного оклада с 1 сентября 2012 года - 2005 рублей, с 1 января 2013 года - 2290 рублей.

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.

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных школе 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, 55 и 60 лет);
в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором школы на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда школы всем работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

3. Из фонда оплаты труда школы осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

5. Работникам школы в [порядке](#), предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5 "О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя, осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

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.	
		с 1 сентября 2012 г.	с 1 января 2013 г.
	Вожатый; помощник воспитателя;	2185	2495

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 2-й квалификационной категории (ставка), руб.		Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.		Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.	
		с 1 сентября 2012 г.	с 1 января 2013 г.	с 1 сентября 2012 г.	с 1 января 2013 г.	с 1 сентября 2012 г.	с 1 января 2013 г.	с 1 сентября 2012 г.	с 1 января 2013 г.
1-й квалификационный уровень	Воспитатель	2877	4675	4918	5616	5300	6052	5693	6501

1-й квали- фика- ционн ый урове- нь	Заведующий филиалом	4857	5546	5247	5992	4857	5546	5247	5992	5247	5992	5637	6437
-------------------------------------------------------	---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012г	с 1 января 2013г
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля, секретарь-машинистка;	2185	2495
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2543	2904

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012г	с 1 января 2013г
1-й квалификационный уровень	Лаборант.	2289	2614
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	2289	2614
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012г	с 1 января 2013г
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	2543	2904
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2820	3220
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3099	3539
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4104	4686

Увеличение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) с 1 сентября 2012 г. по категории «Педагогические работники» обеспечивает повышение их размера, оплаты труда по тарификации в части обязательных выплат, в том числе и выплат за дополнительно выполняемую работу по перечню конкретных видов работ. Однако, в целях недопущения снижения размера оплаты труда конкретному работнику при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации с 1 сентября 2012 г. необходимо по тем категориям работников, по которым в тарификации на начало 2011/2012 учебного года был установлен персональный повышающий коэффициент 0,3 от суммы, начисленной по тарификации, с 1 сентября по 31 декабря 2012 года необходимо установить персональный повышающий коэффициент также от суммы заработной платы, установленной по тарификации в размере от 0,106 до 0,155.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012г	с 1 января 2013г
1-й 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; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	2005	2290
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2185	2495

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012г	с 1 января 2013г
1-й 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 автобуса	2289	2614
2-й 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 , оператор газовой котельной	2820	3220
3-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3406	3889

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012г	с 1 января 2013г
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь	2820	3220

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ

1. Учителям, - за классное руководство	
1 - 4 классов	0,0107
5 - 11 классов	0,0143
2. Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	0,1
3. Учителям, - 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	0,1
4. Учителям, - за заведование учебными кабинетами	0,1 до 0,15
5. Учителям – за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
6. Работникам филиалов, где отсутствует должность библиотекаря, - за ведение библиотечной работы	до 0,1
7. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
8. За работу с библиотечным фондом учебников	до 0,2

**9. Педагогическим работникам - за проведение
внеклассной работы по физическому воспитанию
с количеством классов:**

от 10 до 19 0,25

10. Педагогическим работникам - за обслуживание
электронно-вычислительной техники, при отсутствии
в штате должности инженера (за каждый работающий
компьютер) 0,05

<*> За одного воспитанника, обучающегося.

<***> В классах школ, с числом учащихся менее 15 человек выплаты за проверку письменных работ произвести в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

В базовой школе - до 16, филиалах до 6.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАЗЁННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ
В ВЕДЕНИИ ОТДЕЛА ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
КАСТОРЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. Объемные показатели
деятельности казённых образовательных учреждений**

1. К объёмным показателям деятельности казённых образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы образовательного учреждения, превышение 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 баллов	Количество	
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
2. Количество детей, имеющих отклонения в развитии, прошедших консультирование и диагностику в центре психолого-медико-социального сопровождения, в год	из расчета за каждого ребенка	0,5	
3. Количество групп в дошкольных	из расчета за	10	

учреждениях	группу	
4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося;	0,3
в однопрофильных (клубах, центрах, станциях, базах) юных туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
5. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования		
	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
6. Количество работников в образовательном учреждении		
	за каждого работника;	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
7. Наличие групп продленного дня		
		до 20
8. Наличие филиалов, У КП, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)		
	структурное подразделение до 100 чел.;	до 20

от 100 до 200 чел.; до 30
свыше 200 чел. до 50

9. Из расчета за каждого дополнительно 0,5
10. За каждую группу дополнительно; 5
- учебно-тренировочных групп за каждого обучающегося дополнительно; 0,5
- групп спортивного совершенствования за каждого обучающегося дополнительно; 2,5
- групп высшего спортивного мастерства за каждого обучающегося дополнительно 4,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов за каждый класс до 10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) за каждый вид до 15
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой за каждый вид до 15
14. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе за каждую единицу до 3, но не более 20

образовательного учреждения;

другой учебной техники за каждую до 20
единицу

15. Наличие загородных объектов (лагерей, находящихся на до 30
баз отдыха, дач и др.) балансе
образовательных
учреждений;
в других случаях до 15

16. Наличие учебно-опытных участков за каждый вид до 50
(площадью не менее 0,5 га, а при
орошаемом земледелии - 0,25 га),
парникового хозяйства, подсобного
сельского хозяйства, учебного хозяйства,
теплиц

17. Наличие собственных котельной, за каждый вид до 20
очистных и других сооружений, жилых домов

18. Наличие обучающихся (воспитанников) в за каждого 0,5
общеобразовательных учреждениях, обучающегося
учреждениях начального и среднего (воспитанника)
профессионального образования, дошкольных
образовательных учреждениях, посещающих
бесплатные секции, кружки, студии,
организованные этими учреждениями или на
их базе

19. Наличие оборудованных и используемых за каждый вид до 15
в дошкольных образовательных учреждениях
помещений для разных видов активности
(изостудия, театральная студия, "комната
сказок", зимний сад и др.)

20. Наличие собственных оборудованных за каждую комнату до 20
игровых комнат в центре
психолого-медико-социального
сопровождения

21. Наличие в образовательных учреждениях за каждого (в классах, группах) общего назначения обучающегося обучающихся (воспитанников) со (воспитанника) специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида) 1

22. Количество детей и подростков, из расчета за до 0,3 посещающих лекции, организованные членами каждого ребенка центра психолого-медико-социального сопровождения

23. Наличие "Школы родителей" для за каждый вид до 20 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.

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:

N	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей структурных подразделений (сумма баллов)

	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Учреждения начального и среднего профессионального образования; общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2. Учреждения начального и среднего профессионального образования; профессиональные лицеи, 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	выше 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 (ПМСЦ)	свыше 400	до 400	до 300	до 200

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИМЕРНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА
И УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ КАЗЁННОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ОКТЯБРЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

N п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для АУП (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
1.1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	Результаты публичных выступлений обучающихся, предметных олимпиадах, конкурсах и др.)	Результаты проверки деятельности структурного подразделения	Результаты проверки деятельности структурного подразделения
			Результативность работы управляющего совета и других общественных организаций	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся,	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся,

		аттестации)
	Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, административных органов, Роспотребнадзора, пожарнадзора, Рособрнадзора	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом)	Сохранность контингента	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся,
	Сохранность контингента	Сохранность контингента	Результативность профориентационной работы	
	Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников	Результативность профориентационной работы		
Внутреннее организационное взаимодействие	Результативность работы педагогического совета	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами
	Эффективность разрешения конфликтов	Инициативные предложения по повышению эффективности	Качество проведения массовых мероприятий с	Качество проведения массовых мероприятий с

				образовательного процесса	обучающимися,	обучающимися,
			Динамика текучести кадров	Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)	Результативность досуговой и внеурочной деятельности	
1.2.	Инновационная деятельность ОУ	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.); результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективного договора	Исследовательские программы; диагностические материалы	Исследовательские программы; диагностические материалы	
				Методика диагностики	Методика диагностики	
				Использование результатов исследования в образовательном процессе	Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: - экспериментальная разработка;	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских

			т.ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	- методическая разработка на основе эксперимента; - методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; - учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая части)	усовершенствованию работы филиалов	предложений по усовершенствованию работы филиалов
1.3.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры Соблюдение сроков аттестации рабочих мест	Динамика снижения вредных привычек обучающихся, (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); динамика правонарушений обучающихся,	Динамика санитарного состояния школы и ее филиалов	Динамика санитарного состояния школы и ее филиалов

2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов

2.2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного	Доля выбытия материальных ценностей Доля	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета Доля	Доля выбытия мебели и оборудования Доля	Доля выбытия мебели и оборудования Доля
------	------------------------------	-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------

		учреждения	отремонтированно-го оборудования и мебели	отремонтированно-го оборудования и мебели	отремонтированно-го оборудования и мебели	отремонтированно-го оборудования и мебели
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля нового материального обеспечения учебного процесса объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
		Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения 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	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту в инвестиционном проекте		
----	-----------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	--	--

		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	средств 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 Создание и поддержка	Доля новых учебно-методических публикаций авторских курсов, методик и пр. Объем средств, потраченных на	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр. Участие в создании и	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок. Организация видеосъемок	
------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		информационных банков, архивов, презентующих деятельность школы	создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза и пр.)	поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	образовательных событий, открытых уроков и пр.; Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения	
			Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.)	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.; Организация и участие в обеспечении сайта 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; эффективность участия во внешних проектах Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений; Международная деятельность	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся),	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся)

			<p>клиентов ОУ; отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства и правонарушений среди обучающихся.</p>			
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

