**ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ**

**ПОНЫРОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ЧЕТВЕРТОГО СОЗЫВА**

**РЕШЕНИЕ**

от 14 августа 2023 года № 264

п. Поныри

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Поныровского района Курской области по   
виду экономической деятельности «Образование»

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 [№ 131-ФЗ](consultantplus://offline/ref=548BB41D505536FCE38880DFA60D52735C3022614BF9DF95BFA6D9308CI7m9L) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с [Уставом](consultantplus://offline/ref=548BB41D505536FCE38880C9A561087F5A3E7A6548F8D0C0E7F9826DDB70B74CIDmBL) муниципального района «Поныровский район» Курской области, Представительное Собрание Поныровского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P32) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Поныровского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование».

2. Настоящее решение вступает в силу со дня его подписания.

Председатель Представительного Собрания

Поныровского района Курской области Н.И. Лепина

Глава Поныровского района Курской области В.С. Торубаров

«\_\_\_» августа 2023 года

Приложение

Утверждено

решением Представительного Собрания  
 Поныровского района Курской области

от 14.08.2023 № 264

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Поныровского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование»**

**I. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Поныровского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение).

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Поныровского района Курской области (далее – учреждений).

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.

1.3 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного, местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4 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 учреждений и иных систем оплаты труда на 01.02.2010, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5 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.

1.6 Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0).

1.7 Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы [трудового законодательства](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0), и настоящим Положением.

1.8 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.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

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

2.1.2 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,

- 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.

2.1.3 Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из областного и местного 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 средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.1.4 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.

2.1.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп 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.

2.1.6 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.

2.1.7 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.

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

2.1.9 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](#sub_37000) к настоящему Положению, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ первоначально должны быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.2.1 Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России [от 31.08.2007 N 570](https://internet.garant.ru/document/redirect/191912/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", [от 06.08.2007 N 526](https://internet.garant.ru/document/redirect/12156056/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", [от 05.05.2008 N 216н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", [от 29.05.2008 N 247н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193459/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", [от 29.05.2008 N 248н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", [от 17.05.2012 N 559н](https://internet.garant.ru/document/redirect/70190424/0) "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 10.09.2015 N 625н](https://internet.garant.ru/document/redirect/71215336/0) "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок", [от 29.09.2020 N 680н](https://internet.garant.ru/document/redirect/74823019/0) "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем", указаны в [приложениях NN 1 - 5](#sub_310000) к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, если на момент вступления в силу настоящего Положения в учреждениях установлен более высокий размер должностного оклада (ставки), то работнику сохраняется установленный размер должностного оклада (ставки).

2.2.2 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, работающим в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа;

- 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 учреждения, 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 учреждения, в течение первых трех лет работы.

2.2.3 Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждения, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.4 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.

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

2.2.5 Повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

2.2.7 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.2.8 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 исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)

2.3.1 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 библиотекой), - 8855 руб. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 - 6975 руб., 2-й квалификационный уровень - 7732 руб., 3-й квалификационный уровень - 8498 руб. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений указаны в приложении № 9к настоящему Положению.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.2 К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3 Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, 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 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, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки – до 20 процентов 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;

- почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

2.3.4 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 (ставки) работников, занимающих должности педагогических работников, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), - 10200 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанного минимального размера оклада (ставки) его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.5 К рекомендуемому минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.6 Дополнительно по решению руководителя учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) 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 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 педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20 процентов 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;

- почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

2.3.7 Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

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

2.4.2 Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

Установленный рекомендуемый минимальный размер персонального повышающего коэффициента в отношении конкретного руководителя образовательных организаций определяется в соответствии с порядком утвержденным отделом образования.

2.4.3 К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

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

2.5.2 Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.5.3 К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

2.6.1 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.

2.6.2 Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.6.3 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).

2.7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников культуры и искусства

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

2.7.2 Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.7.3 К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

**2.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

2.8.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2 Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый 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.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.8.3 К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей образовательных учреждений, утверждены постановлением администрации Поныровского района Курской области от 05.09.2017 № 580.

2.8.4 Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения утвержден постановлением администрации Поныровского района Курской области от 05.09.2017 № 579.

2.8.5 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2.8.6 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказом отделом образования администрации Поныровского района Курской области. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

2.8.7 Для руководителя, заместителей руководителя должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых постановлением администрации Поныровского района Курской области.

2.8.8 Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми приказом отдела образования администрации Поныровского района Курской области.

2.8.9 Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании приказа отдела образования администрации Поныровского района Курской области.

**III. Компенсационные выплаты**

3.1 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 учреждениях, утвержденным постановлением администрации Поныровского района Курской области от 15.09.2008 № 259 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Поныровского района, оплата которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Поныровского района»», работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/ или опасными условиями труда,

- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда,

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,

- 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.

3.2 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.

3.3 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.4 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 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.

3.5 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6 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.

3.7 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.

3.8 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) объемом дополнительной работы.

3.9 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 процентов 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.

3.10 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.

3.11 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.

3.12 Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0).

3.13 Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х 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**

4.1 В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Поныровского района Курской области от 15.09.2008 № 259 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Поныровского района, оплата которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Поныровского района»», в учреждениях могут устанавливаться следующие 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 образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение (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 до10 лет - до 0,15;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, 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 организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях. 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.

4.2 В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, указанных в приложении N 8 к настоящему Положению

Размеры и условия осуществления указанных стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3 Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.4 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:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5 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.

4.6 Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

, ,

где

В\_пед – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

О\_(факт i) – фактическое число обучающихся в i-й группе,

О\_(макс i) – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если В пед < 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если В пед ≥ 60%, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

СВ=ДО\*В пед,

где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

**V. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Поныровского района Курской области от 15.09.2008 № 259 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Поныровского района, оплата которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Поныровского района» могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

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

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

При премировании учитываются:

- 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;

- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований;

- 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.

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

5.4 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 депремируются полностью.

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

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

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

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

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1 Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем этого учреждения. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2 Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.3 Особенности формирования штатного расписания.

6.3.1 Вобразовательных учреждениях, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, учреждениях дополнительного образования детей предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.4 Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях.

6.4.1 Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в общеобразовательных организациях, образовательных организациях, реализующих дошкольное образование, организациях дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.4.2 При установлении учителям и преподавателям, 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 и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

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

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

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

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

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с [приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/0) Минобрнауки России от 22.12.2014 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".

6.4.3 Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам (с учётом деления классов на группы при изучении отдельных предметов), 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.

6.4.4 Должностные обязанности учителя (преподавателя)определяются в соответствии с квалификационной характеристикой. Количество учителей (преподавателей) определяется образовательным учреждением исходя из количества часов учебных занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей учителей (преподавателей) из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере неполной ставки. Конкретный размер определяется по согласованию руководителя с работником при заключении трудового договора.

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

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

6.4.6 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

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

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

6.4.8 В учреждениях образования изменения в течение учебного года в учебных планах, слияние и разделение классов, групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных учителей (преподавателей),им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

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

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

6.4.11 Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе (пять или шесть), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

6.4.13 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](https://internet.garant.ru/document/redirect/12132043/0) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

**VII. Заключительные положения**

7.1 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

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

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

7.2 В пределах средств, выделенных учреждению 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 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.

7.3 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.

7.4 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).

7.5 Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного, местногобюджетов, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 01.01.2010 объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

7.6 Работникам учреждений отрасли «Образования» предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные ст. 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

7.7 Работникам образовательных учреждений в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в [порядке](https://internet.garant.ru/document/redirect/74021272/1000), предусмотренном [постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/74021272/0) Администрации Курской области от 14.05.2020 N 486-па "О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования", осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

7.8 На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 5992 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 5992 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 6278 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка), руб. | Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка), руб. | Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб. |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый | 9267 | 9979 | 10768 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 10004 | 10768 | 11555 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 10101 | 10874 | 11669 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель \*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор\*\*; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 10200 | 10977 | 11786 |

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<\*\*> За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | 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<\*> | 12345 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведуюший, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования<\*\*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | 12468 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 12587 |

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь – машинистка. | 5992 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 6975 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник. | 6278 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; 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 | 6278 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий научно-технической библиотекой.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6975 |
| 4 квалификационный уровень | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7732 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 8498 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, программист. | 6975 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 7732 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8498 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 11251 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 13315 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | 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 | 13315 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, курьер, няня, оператор копировальных и множительных машин, рабочий по уходу за животными, кочегар, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий и др. | 5499 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 5992 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 (слесарь-ремонтник, электрик, слесарь-сантехник, электромонтер, электромеханик, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор хлораторной установки, механик и др.); водитель автомобиля | 6278 |
| 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 (слесарь, слесарь-ремонтник, оператор котельной, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтёр, механик и др.); водитель автомобиля | 7732 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9339 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей  профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 10256 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб |
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | Смотритель музейный | 5791 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Заведующий костюмерной | 8214 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 7473 |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | Режиссер (балетмейстер); звукорежиссер | 9913 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб |
| 1 квалификационный уровень | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 7315 |

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. | Должностной оклад при наличии второй квалификацион-ной категории, руб. | Должностной оклад при наличии 1 квалификацион-ной категории, руб. | Должностной оклад при наличии высшей квалификацион-ной категории, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре | 8040 | 8844 | 9246 | 9648 |
| 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 9910 | 10901 | 11397 | 11892 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 10880 | 11968 | 12512 | 13056 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 11960 | 13156 | 13754 | 14352 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 13155 | 14471 | 15129 | 15786 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

# Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах | 0,25 |
| 2. За работу в образовательных организациях, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 0,20 |
| 3. Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому или в медицинских организациях обучающихся, нуждающихся в длительном лечении на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,20 |
| 4. Педагогическим работникам и другим специалистам центров медико-педагогических и психолого – медико - педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов | 0,20 |
| 5. За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам и (или) по основным программам профессионального обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образование в отдельных классах, группах образовательных организаций | 0,15-0,20 |
| 6. 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 |
| 7. Тренерам-преподавателям детско-юношеской  спортивной школы в процентах на одного занимающегося  -в спортивно-оздоровительной группе  -в группе начальной подготовке до года обучения  -свыше года обучения | 0,022  0,022  0,036 |
| 8. Учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка | 0,15 |
| 9. Воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе | 0,10 |
| 10. Медицинским работникам, состоящим в штате образовательной организации, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики | 0,25 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

# Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ

.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <[\*](#sub_37001)>: |  |
| 1 - 4-х классов в городской местности | 0,006 |
| в сельской местности | 0,0107 |
| 5 - 11-х классов в городской местности | 0,008 |
| в сельской местности | 0,0143 |
| 2. Учителям 1 - 4-х классов - за проверку тетрадей | 0,1 |
| 3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <[\*\*](#sub_37002)>: |  |
| 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,преподователям - за заведование учебными кабинетами <[\*\*\*](#sub_37003)>: |  |
| в общеобразовательных организациях и общеобразовательных организациях с наличием интерната | 0,1 |
| 5. Учителям - за заведование учебными мастерскими | до 0,20 |
| при наличии комбинированных мастерских | до 0,35 |
| 6. Одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек – за руководство школой | до 0,5  (ставки учителя) |
| 7. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами) | до 0,25 |
| 8. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных организациях и общеобразовательных организациях с наличием интерната | до 0,2 |
| 9. Работникам образовательных организаций, включенным в состав психолого-медико-педагогического консилиума | 0,2 |
| 10. Учителям, преподавателям и другим работникам - за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета | до 0,15 |
| 11. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах при отсутствии  в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов:  от 10 до 19  от 20 до 29  30 и более | 0,25  0,5  1 |
| 12. Педагогическим работникам - за организацию  трудового обучения и профориентации в школах,  при отсутствии в штате соответствующей должности  преподавателя, имеющих:  6 - 24 класса  25 и более классов | 0,25  0,5 |
| 13. Педагогическим работникам - за обслуживание  электронно-вычислительной техники, при отсутствии  в штате должности инженера (за каждый работающий  компьютер) | 0,05 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> За одного обучающегося.

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

по общеобразовательным организациям основного общего образования - 6.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

Поныровского района Курской области по виду

экономической деятельности «Образование»

**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ**

**к ФНД для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера**

**к должностным окладам работников образовательного учреждения**

| N |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п  1.1.  1.2. | Критерии  Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования  Функционирование системы государственнообщественного управления | 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" |
| Индивидуальные достижения  Внешняя оценка деятельности образовательной организации (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.) | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания |
| Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательной организации | Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.) | Результаты проверки деятельности структурного подразделения | Результаты проверки деятельности структурного подразделения  Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей) |
| Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций | Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации | Отсутствие рекламации на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей) |
| Отсутствие рекламаций на деятельность образовательной организации 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 образовательной организации) | Сохранность контингента | Результативность профориентационной работы |
|  | Результативность профориентационной работы |  |
| Выполнение государственного задания. Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, их трудоустройство |  |  |
|  | Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения  Результативность работы педагогического совета Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год) Проведение дней общественной экспертизы Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств) Общественная составляющая управления: | Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета) Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и конструктивное разрешение проблем с коллегами | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и конструктивное разрешение проблем с коллегами | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и конструктивное разрешение проблем с коллегами |
|
| - наличие органа общественного управления образовательной организации, 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 |  |
| Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров |  | Результативность досуговой и внеурочной деятельности |  |
| 1.3.  1.4. | Инновационная деятельность образовательной организации  Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг | Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)  Проектные, экспериментальные разработки | Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие образовательной организации (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.) | Исследовательские программы | Исследовательские программы | Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.) |
| Диагностические материалы | Диагностические материалы |
| Методика диагностики | Методика диагностики |
| Использование результатов исследования в образовательном процессе | Использование результатов исследования в образовательном процессе |
| Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в образовательной организации для исследований и разработок | Уровень проектно-экспериментальной деятельности: | Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.) |
| Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов | экспериментальная разработка; |  |  |
| - методическая разработка на основе эксперимента; |
| - методическая разработка с учебнодемонстрационными материалами; |
| - учебное пособие (концепт, дидакт-ая, метод-ая части) |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг |
| 1.5.  1.6. | Результаты обучения и воспитания  Воспитательная, медикопрофилактическая и реабилитационная деятельность | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)  Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации. 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, др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми. Организация физкультурнооздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) | 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 образовательной организации в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах Количество призовых мест в научнопрактических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня | 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, научнопрактических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.  Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников (курение, употребление наркотических и психотропных веществ) Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, 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 социальнонеблагополучных семей Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью Организация физкультурнооздоровительной и спортивной работы Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) | Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.) | Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.) |
| Динамика состояния охраны труда образовательной организации и инфраструктуры |
|  | | | | | | |
| Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью  1.7.  Эффективная организация наставничества  2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов  2.2. | Кадровое обеспечение  Награды, почетные звания  Развитие материальных фондов | 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 течение 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 | Уровень квалификации Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства) Эффективность разрешения конфликтов Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы Награды, почетные звания |  |  |
| Награды, почетные звания |  | Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета | Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета | Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета |
| Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации |  |
| Доля выбытия материальных ценностей |
|  | | | | | | |
| 3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов  3. | Динамика финансовых потоков | Развитие материального обеспечения образовательной организации | Доля нового материального обеспечения учебного процесса | Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов | Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов |
| Развитие инфраструктуры образовательной организации | Объем собственных средств на модернизацию образовательной организации |  |  |  |
|  | Создание новых элементов в инфраструктуре образовательной организации (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения) |  |  |  |
| Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров |  | Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте |  |  |
| Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств |
|  | | | | | | |
| 4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов  4.1. | Создание систем информации образовательной организации (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов | Управление финансовыми потоками | Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования |  |  |  |
| Организация разработки интеллектуальных продуктов Информационная открытость (сайт образовательной организации, 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 образовательной организации Наличие других видов коммуникации | Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств |  |
| Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования  Доля новых учебнометодических публикаций; авторских курсов, методик и пр. |  |  |
|  |  |
| Доля новых учебнометодических публикаций; авторских курсов, методик и пр. | Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок |
| 4.2. | Развитие имиджа образовательной организации | Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентирующих деятельность школы  Организация работ по созданию и поддержке социальнопривлекательного имиджа образовательной организации | Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза и пр.) | Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок | Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.  Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации  Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей) | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей) |
| 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 образовательной организации |
|  | Освещение опыта работы педагогов в СМИ |
| Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, организации дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет образовательной организации 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 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений Поныровского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование»

**Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений Поныровского района Курской области и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений**

I. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), 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 │Количест-│

│ │ │во баллов│

└───────────────────────────────────┴──────────────────┴─────────┘

1. Количество обучающихся из расчета за 0,3

(воспитанников) в образовательных каждого

учреждениях обучающегося

(воспитанника)

2. Количество детей, имеющих из расчета за 0,5

отклонения в развитии, прошедших каждого

консультирование и диагностику в ребенка

центре психолого-медико-

социального сопровождения, в год

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, за каждого

станциях, базах) юных туристов, обучающегося 0,5

техников, натуралистов и др.;

учреждениях дополнительного

образования детей

спортивной направленности,

оздоровительных

лагерях всех видов

5. Превышение плановой (проектной) за каждые 50 15

наполняемости (по классам чел. или

(группам) или по количеству каждые 2

обучающихся) в общеобразовательных класса

учреждениях и учреждениях (группы)

начального и среднего

профессионального образования

6. Количество работников в за каждого 1

образовательном учреждении работника;

дополнительно

за каждого

работника,

имеющего

первую 0,5

квалификационную

категорию;

высшую 1

квалификационную

категорию

7. Наличие групп продленного дня до 20

8. Наличие обучающихся из расчета за 0,5

(воспитанников) с полным каждого

гособеспечением в образовательных дополнительно

учреждениях

9. Наличие в образовательных

учреждениях спортивной

направленности (ДЮСШ):

спортивно-оздоровительных групп и за каждую 5

групп начальной подготовки группу

дополнительно;

учебно-тренировочных групп за каждого 0,5

обучающегося

дополнительно;

групп спортивного совершенствования за каждого 2,5

обучающегося

дополнительно;

групп высшего спортивного за каждого 4,5

мастерства обучающегося

дополнительно

10. Наличие оборудованных и за каждый до 10

используемых в образовательном класс

процессе компьютерных классов

11. Наличие оборудованных и за каждый вид до 15

используемых в образовательном

процессе спортивной площадки,

стадиона, бассейна и других

спортивных сооружений (в

зависимости от их состояния и

степени использования)

12. Наличие собственного за каждый вид до 15

оборудованного здравпункта,

медицинского кабинета,

оздоровительно-восстановительного

центра; столовой

13. Наличие

автотранспортных средств, за каждую до 3, но

сельхозмашин, строительной и единицу не более

другой самоходной техники 20

на балансе образовательного

учреждения;

за каждую до 20

другой учебной техники единицу

14. 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

15. Наличие собственных котельной, за каждый вид до 20

очистных и других сооружений, жилых

домов

16. Наличие обучающихся за каждого 0,5

(воспитанников) в обучающегося

общеобразовательных учреждениях, (воспитанника)

учреждениях начального и среднего

профессионального образования,

дошкольных образовательных

учреждениях, посещающих бесплатные

секции, кружки, студии,

организованные этими учреждениями

или на их базе

17. Наличие оборудованных и за каждый вид до 15

используемых в дошкольных

образовательных учреждениях

помещений для разных видов

активности (изостудия, театральная

студия, "комната сказок", зимний

сад и др.)

18. Наличие в образовательных за каждого 1

учреждениях (в классах, группах) обучающегося

общего назначения обучающихся (воспитанника)

(воспитанников) со специальными

потребностями, охваченных

квалифицированной коррекцией

физического и психического развития

(кроме специальных (коррекционных)

образовательных учреждений

(классов, групп) и дошкольных

образовательных учреждений (групп)

компенсирующего вида)

19. 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:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип  (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей структурных подразделений образовательных учреждений  (сумма баллов) | | | |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| Школы и другие общеобразовательные  учреждения; дошкольные  образовательные учреждения;  учреждения дополнительного  образования детей | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

II. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений образовательных учреждений для установления повышающих коэффициентов к должностным окладам

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год отделом образования администрации Поныровского района Курской области (далее – отдел) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

(800 x 5) + (200 x 3) + (50 x 10 x 2) + (200 x 3) + (400 x 2 x 4)

----------------------------------------------------------------------------- = 25,7

365

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

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

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

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

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

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