

Согласовано

Председатель профкома
Шабунина А.Н.



Согласовано

Председатель управляющего совета
Торгунакова Е.Ю.

Рассмотрено и принято
на общем собрании
трудового коллектива
01.02.2016 г протокол №1

Утверждено и введено в
действие приказом
от 01.02.2016 г. № 1-5
Лобанова Т.Ф.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Благодатенская средняя общеобразовательная школа»
Кореневского района Курской области

с. Благодатное
2016 год

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Кореневского района Курской области, утвержденного решением Представительного собрания Кореневского района Курской области от 28.01.2016 г № 5 и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Представительным Собранием Кореневского района Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ «Благодатенская средняя общеобразовательная организация, подведомственного управлению по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области (далее - учреждение).

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

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

5. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, и

настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

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

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией "Федерация профсоюзных организаций Курской области" и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;

- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

- Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Кореневского района Курской области;

- мнения первичной профсоюзной организации и её выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов.

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

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням

ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

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

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

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении №7 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", указаны в приложениях №№ 1 - 5 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К 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 образовательной организации, расположенной в сельской местности;

- повышающий коэффициент в размере 1,15 к окладу (ставке) с учетом объема установленной учебной нагрузки педагогическим работникам, работающим в классах компенсирующего обучения;

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием 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.

2.3. 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.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента

к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

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

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

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.9. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение ставок (должностных окладов) по двум и более основаниям (в процентах, в персональных коэффициентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, персональных коэффициентах исчисляется из ставки (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, персональных коэффициентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах, что образует новый должностной оклад.

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования

3.1. 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.

Минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, заведующий столовой), - с 1 сентября 2014 года - 5430 рублей.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

3.1.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения

повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

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

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

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

3.2.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры" и другие почетные звания, установленные для работников

различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Минимальный размер оклада работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенные в ПКГ: подсобный рабочий, оператор котельной - с 1 сентября 2014 года - 2912 рублей, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования - с

1 сентября 2014 года: 1-3 разряд - 2912 рублей; 4-5 разряд – 3324 рублей; 6-7 разряд – 4094 рублей.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

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

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

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

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

7.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7.5. Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждены решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 28.01.2010г. № 7 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному

персоналу муниципальных образовательных учреждений и прочих учреждений Кореневского района (муниципальное учреждение дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Кореневский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» (далее МУ РМК) и информационная группа при МУ РМК, муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Кореневского района Курской области), относящихся к отрасли «Образование», для расчета размера средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений и прочих учреждений Кореневского района Курской области».

7.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден Решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 28.01.2010г. №6 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений и прочих учреждений Кореневского района (муниципальное учреждение системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Кореневский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» (далее МУ РМК) и информационная группа при МУ РМК, муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Кореневского района Курской области), относящихся к отрасли «Образование».

7.7. 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.

7.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области.

Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

7.9. Для руководителя, заместителей руководителя должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области.

7.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю

осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании приказа управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении, утвержденным решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 28.01.2010г. № 4 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях и прочих учреждениях Кореневского района (муниципальное учреждение дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Кореневский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» (далее МУ РМК) и информационная группа при МУ РМК, муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Кореневского района Курской области) и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях и прочих учреждениях Кореневского района Курской области, относящихся к отрасли «Образование», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, утвержденным решением Представительного собрания Кореневского района от 28.01.2010 г. №5 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях и прочих учреждениях Кореневского района (муниципальное учреждение системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Кореневский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» (далее МУ РМК) и информационная группа при МУ РМК, муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Кореневского района Курской области) и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях и прочих учреждениях Кореневского района Курской области, относящихся к отрасли «Образование», устанавливаются 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 (за исключением библиотечных работников).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательной организации выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности учреждения, их руководителей и работников, указанных в приложении №8 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя (проректора), главных специалистов 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. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

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

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

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

5. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в

образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), установленных на день ее выплаты в следующих случаях:

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации

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

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

5. Работникам учреждения в порядке, предусмотренном Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5 (ред. от 21.09.2015) "О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя" (вместе с "Порядком выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам областных

государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области"), осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

6. Педагогическим работникам учреждения, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, устанавливаются повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) или стимулирующие выплаты в пределах средств, утвержденных на оплату труда учреждения.

Конкретный перечень работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей, определяется руководителем учреждения с учетом степени и продолжительности работы с учащимися (воспитанниками).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Благодатенская средняя
общеобразовательная школа»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя	3173

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала
второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	3324

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	5976	7165	7732
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; тренер-преподаватель	6016	7732	8297
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог, методист	6057	7808	8379
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	6089	7882	8463

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад без наличия квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1-й 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	7619	7619	8184

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Благодатенская средняя
общеобразовательная школа»

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3173
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший", программист	3693

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Администратор; лаборант	3324
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	3324
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	3693
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4094

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Благодатенская средняя
общеобразовательная школа»

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	2912
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3173

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	3324
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	4094
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4945
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5431

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате
труда работников МКОУ «Благодатенская
средняя общеобразовательная школа»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	4094

»;

Приложение N 5
к Положению об оплате
труда работников
МКОУ «Благодатенская средняя
общеобразовательная школа»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДУ ЗА СПЕЦИФИКУ
РАБОТЫ**

1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах	0,25
2. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,20

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ

1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <*>:	
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 <***>:	
по русскому языку и литературе	0,15
по математике	0,1
по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике	0,1
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <***>:	0,1
5. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
6. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами	0,1
7. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
8. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах	до 0,2
9. Учителям, преподавателям и другим работникам - за ведение делопроизводства и	до 0,15

бухгалтерского учета	
10. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате организации должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу) с количеством классов:	
от 10 до 19	0,25
от 20 до 29	0,5
30 и более	1
6 - 24 класса	0,25
25 и более классов	0,5
11. Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате должности инженера (за каждый работающий компьютер)	0,05

<*> За одного воспитанника, обучающегося.

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

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:
по средним общеобразовательным школам - 15;
по основным школам - 6.

При этом выплату рекомендуется производить только за те учебные кабинеты и лаборатории, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате
труда работников
МКОУ «Благодатенская средняя
общеобразовательная школа»

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

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

		конкурсы, олимпиады и др.)	Результативность работы совета учреждения и других общественных организаций;	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников);	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников);
			Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом);	Сохранность контингента;	
			Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения);	Сохранность контингента;	Результативность профориентационной работы;	
			Выполнение муниципального задания	Результативность профориентационной работы		

			Реализация на уровне среднего общего образования профильного обучения, обучения по индивидуальным учебным планам			
1.2.	Функционирование системы государственн		<p>Результативность работы педагогического совета</p> <p>Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)</p> <p>Привлечение внебюджетных средств</p>	<p>Руководство деятельностью методического объединения (участие в деятельности методического объединения)</p> <p>Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОО и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>

	о- общественног о управления		<p>Общественная составляющая управления: -наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса; -наличие и активная деятельность органов самоуправления детей; -наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета</p> <p>Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОО в периодической печати</p>	Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками ;	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанникам и;
--	------------------------------------	--	---	---	---	---

			Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров.		Результативность досуговой и внеурочной деятельности	
1. 3.	Инновационная деятельность ОО	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОО (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);	Исследовательские программы; Диагностические материалы; Методика диагностики; Использование результатов исследования в образовательном процессе	Исследовательские программы; Диагностические материалы; Методика диагностики; Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: – экспериментальная разработка;	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских

			созданию условий в ОО для исследований и разработок	– методическая разработка на основе эксперимента; – методическая разработка с учебно- демонстрационными материалами; - учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая части)	предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляем	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		

		ых образовательных услуг				
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	<p>Результаты итоговой аттестации</p> <p>Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена</p>	<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).</p> <p>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.</p> <p>Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.</p>		

			<p>Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; регионального уровня; всероссийского уровня.</p> <p>Количество призовых мест участия ОО в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах</p> <p>Количество призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; регионального уровня.</p>		
--	--	--	--	--	--

1. 6.	<p>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</p>	<p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни Реализация программ дополнительного образования на базе ОО Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты,</p>	<p>Динамика состояния охраны труда ОО и инфраструктуры; Соблюдение сроков проведения специальной оценки условий труда Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>Динамика снижения вредных привычек обучающихся (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.) Работа с детьми из социально неблагополучных семей Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>
-------	--	---	--	--	--	--

		<p>научное общество обучающихся), программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</p>		<p>деятельностью</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</p>		
1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов</p> <p>Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности</p> <p>Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50%</p>	<p>Уровень квалификации</p> <p>Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)</p>	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания

		<p>педагогических работников квалификационных категорий)</p> <p>Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов,</p>	<p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p> <p>Награды, почетные звания</p>		
--	--	--	---	--	--

			родителей, обучающихся)			
			Эффективность разрешения конфликтов			
			Результативность работы педагогического совета			
			Награды, почетные звания			

2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов

2. 2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Доля выбытия материальных ценностей;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;
			Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтирован ного оборудования и мебели;	Доля отремонтирова нного оборудования и мебели;
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля нового материального обеспечения учебного процесса;	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и	Динамика внедрения и использования нового оборудования и

		Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения; Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	материалов	материалов
--	--	---	---	--	------------	------------

3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов

3.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг Управление финансовыми	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств; Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг; Соотношение бюджетного и	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
----	-----------------------------	--	--	--	--	--

		потоками	внебюджетного финансирования; Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств; Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						
4. 1.	Создание систем информации ОО (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов; Информационная открытость (сайт ОО, частота обновления информации на школьном сайте (ежеквартальная, ежемесячная, еженедельная), размещение	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.;	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;	

		<p>протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)</p> <p>Наличие периодической печати в ОО</p> <p>Наличие других видов коммуникации</p> <p>Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих их деятельность ОО</p>	<p>Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.);</p> <p>Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, аналитические и</p>	<p>Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;</p> <p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;</p>	<p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;</p>	
--	--	--	---	---	--	--

			статистические и пр.);	Организация и участие в обеспечении деятельности сайта образовательного учреждения;	Организация и участие в обеспечении деятельности сайта образовательного учреждения	
4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОО и др.); Эффективность участия во внешних проектах;	Освещение опыта работы педагогов в СМИ 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. Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе.	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников)

		<p>Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОО;</p> <p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОО со стороны клиентов (родителей и детей).</p>	<p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО и правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО и правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p>		
		<p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОО и правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p>			