

Учено мнение профсоюзного комитета:

Председатель профсоюза

МБДОУ «Детский сад №1 «Ладушки»

31.08.2023 г.

О.Г.Солодун

Утверждено:

Заведующей МБДОУ «Детский сад №1 «Ладушки»

Е.Ф.Беляева

Приказ № 153/1 от 31.08.2023 г.



## Положение

### по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Ладушки» г. Рыльска Рыльского района

#### 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, утвержденного решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 г. №255 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений», а также нормативных правовых актов органов местного самоуправления Рыльского района Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя 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 решениями Представительного Собрания Рыльского района Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, заведующих филиалами учреждений (далее – Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Ладушки» (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 учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, 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 районных муниципальных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 года, 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 облпсти.

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

6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Рыльского района Курской области, иными нормативными правовыми актами РФ, 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 учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается 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;

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

1.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Ладушки» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке МБДОУ «Детский сад №1 «Ладушки» из бюджета Рыльского района Курской области (далее - муниципальный бюджет), 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.

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

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

1.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих **коэффициентов** по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении N 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 учреждений**

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 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и

кинематографии", от 6 августа 2007 г. [N 526](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 5 мая 2008 г. [N 217н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 5 мая 2008 г. [N 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. [N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. [N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", указаны в [приложениях NN 1 - 5](#) к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные управлению по образованию Администрации Рыльского района Курской области, в течение первых трех лет работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения в течение первых трех лет работы.

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

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в муниципальные бюджетные и казенные образовательные учреждения, подведомственные управлению по образованию Администрации Рыльского района Курской области, 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 по конкретной занимаемой должности.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением N 6 к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом III](#) настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом IV](#) настоящего Положения.

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

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

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

### **3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников учреждений**

3.1. Минимальный размер оклада работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливается в следующих размерах:

- заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), начальник штаба ГО и ЧС – 8855 рубля;

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

Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности в соответствии с профессиональными стандартами, указаны в приложении № 5.1 к настоящему Положению.

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 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 и почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации. Размер надбавки - до 20% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

наличие почетного звания "народный", "заслуженный", награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), - 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.

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 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 и почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации. Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

наличие 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.

3.2.4. В пределах, имеющих в учреждении средств, педагогическим работникам могут быть установлены следующие надбавки:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов от минимального должностного оклада по ПКГ;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов от минимального должностного оклада по ПКГ.

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 5,0.

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, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, 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 медицинских работников**

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

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

5.3. К 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).

#### **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

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

6.2. 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. Для определения конкретного размера должностного оклада руководителя учреждения необходимо использовать [градацию](#) (приложение N 9). Управление по образованию Администрации Рыльского района Курской области в соответствии с нормами настоящего положения с периодичностью 1 раз в год осуществляет перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

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

6.4. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливаются Администрацией Рыльского района Курской области по представлению управления по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

6.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и заведующих филиалами учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заведующим филиалами учреждений выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

6.8. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и заведующих филиалами учреждений должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

6.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа начальника управления по образованию Администрации Рыльского 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 муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 N 258 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях", работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

10. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 N 256 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях", 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 стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам данного учреждения в зависимости от стажа непрерывной работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (за исключением библиотечных и медицинских 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 образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях здравоохранения. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с [перечнем](#) показателей эффективности деятельности образовательных учреждений их руководителей и работников, указанных в приложении N 8 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующих филиалами учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов 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, федеральных, региональных и местных 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 премии по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

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

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

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

Рекомендуется муниципальным бюджетным и казенным учреждениям разрабатывать отдельный порядок распределения выплат стимулирующего характера с указанием конкретных критериев качества выполняемой работы.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с начальником управления по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

2. В муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, учреждениях дошкольного образования, в учреждениях дополнительного образования детей Рыльского района Курской области предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала, кроме педагогического персонала, подлежащего тарификации.

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

4. Особенности оплаты труда в учреждениях образования:

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

4.1.2. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

## **VI. Заключительные положения**

1. 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 лет и каждые последующие 5 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 руководителю учреждения и всем работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"](#) (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

3. Из фонда оплаты труда 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.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ**

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала  
первого уровня

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>минимальный должностной оклад, руб.</b>
<b>1-й квалификационный уровень</b>	<b>Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части</b>	<b>5992</b>

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала  
второго уровня

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный должностной оклад, руб.</b>
<b>1-й квалификационный уровень</b>	<b>Младший воспитатель</b>	<b>5992</b>
<b>2-й квалификационный уровень</b>	<b>Диспетчер образовательного учреждения</b>	<b>6278</b>

Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.</b>

1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	9267	9979	10768
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10004	10768	11555
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10101	10874	11669
4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	10200	10977	11786

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ 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-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	5992
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6975

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник	6278
2-й квалификационный уровень	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 внутриведомственная категория	6278
3-й квалификационный уровень	Помощник юриста должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	6975

	устанавливается I внутридолжностная категория	
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7732

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

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

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального	13315

уровень	строительства; начальник планово-экономического отдела	
---------	---	--

Приложение N 3  
к Положению об оплате труда работников  
районных муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений образования  
Рыльского района Курской области

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный должностной оклад, руб.</b>
<b>1-й квалификационный уровень</b>	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; гардеробщик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	<b>5499</b>
<b>2-й квалификационный уровень</b>	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	<b>5992</b>

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный должностной оклад, руб.</b>
<b>1-й квалификационный уровень</b>	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	<b>6278</b>

	<b>водитель автомобиля</b>	
<b>2-й квалификационный уровень</b>	<b>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b>	<b>7732</b>
<b>3-й квалификационный уровень</b>	<b>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b>	<b>9339</b>
<b>4-й квалификационный уровень</b>	<b>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-го квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)</b>	<b>10256</b>

Приложение N 4  
к Положению об оплате труда работников  
районных муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений образования  
Рыльского района Курской области

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный должностной оклад, руб.</b>
<b>"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	<b>Библиотекарь</b>	<b>7473</b>

Приложение N 5  
к Положению об оплате труда работников  
районных муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений образования  
Рыльского района Курской области

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Профессиональная квалификационная группа



"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.</b>	<b>рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.</b>
<b>2-й квалификационный уровень</b>	Медицинская сестра диетическая	<b>9910</b>	<b>10901</b>	<b>11397</b>	<b>11892</b>
<b>3-й квалификационный уровень</b>	Медицинская сестра	<b>10880</b>	<b>11968</b>	<b>12512</b>	<b>13056</b>
<b>5-й квалификационный уровень</b>	Старшая медицинская сестра	<b>13155</b>	<b>14471</b>	<b>15129</b>	<b>15786</b>

Приложение № 5.1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Рыльского района Курской области

**Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности в соответствии с профессиональными стандартами**

<b>Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»</b>		
<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.</b>
5 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	13315
<b>Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»</b>		
6 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	6975

Приложение N 6  
к Положению об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Рыльского района Курской области

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
К ОКЛАДУ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - 0,25
2. За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 0,20
3. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20
4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,20
5. Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов - 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. Учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 0,15
8. Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики, - 0,25

Приложение N 7  
к Положению об оплате труда работников  
районных муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений образования  
Рыльского района Курской области

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
  -<\*> За одного воспитанника, обучающегося.  
<\*\*\*> В классах школ всех типов и наименований, с числом учащихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ и классное руководство в размере 50 процентов от соответствующих доплат.
2. Учителям 1 - 4-х классов - за проверку тетрадей <\*\*\*> - 0,1
3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <\*\*\*>:
  - по русскому языку, родному языку и литературе - 0,15;
  - по математике - 0,1;

по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике - 0,1

4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <\*\*\*>:

в школах и школах-интернатах - 0,1;

в начальных и средних общеобразовательных учреждениях - до 0,15

-----

<\*\*\*> 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.

5. Преподавателям и старшим преподавателям - за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности - до 0,25

6. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) - до 0,20;

при наличии комбинированных мастерских - до 0,35

7. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами - 0,1

8. Одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек - за руководство школой - до 0,5 (ставки учителя)

9. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами) - до 0,25

10. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах - до 0,2

11. Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета - до 0,15

12. Заведующим хозяйством школ и детских домов, имеющих подсобные хозяйства, - до 0,15

13. Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) - 0,3

14. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу с учетом филиалов, школу-интернат) с количеством классов:

от 10 до 19 - 0,25;

от 20 до 29 - 0,5;

30 и более - 1

15. Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:

6 - 24 класса - 0,25;

25 и более классов - 0,5

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

17. Работникам образовательных учреждений, включенных в состав психолого-медико-педагогического консилиума, - до 0,2

18. Заведующим, педагогическим работникам учреждений дошкольного образования за наличие первой и второй квалификационных категорий по результатам государственной аккредитации образовательного учреждения – до 0,15.

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Рыльского района Курской области

**Перечень показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников**

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала	Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие)	Показатели эффективности деятельности для категории "рабочие"
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ;	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, студентов (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.);	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;	Результаты проверки деятельности структурного подразделения;
			Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций;	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей);	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей);
	Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов,	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб,	Сохранность контингента;			

		<p>отсутствие предписаний надзорных, административных органов, респотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб</p> <p>Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения);</p>	<p>работа с род. комитетом);</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результативность профориентационной работы</p>	<p>Результативность профориентационной работы;</p>	
		<p>Выполнение государственного задания</p> <p>Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство;</p> <p>Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения</p>			
		<p>Результативность работы педагогического совета</p> <p>Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)</p> <p>Проведение дней общественной экспертизы</p> <p>Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)</p>	<p>Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)</p> <p>Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p>

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

		и пр.)	качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);	диагностики; Использование результатов исследования в образовательном процессе	диагностики; Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: – экспериментальная разработка; – методическая разработка на основе эксперимента; – методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; – учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая части)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания  Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	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		
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Результаты итоговой аттестации  Отношение среднего	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам		

		<p>обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)</p>	<p>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>Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня;</p> <p>республиканского уровня;</p> <p>Всероссийского уровня.</p> <p>Количество призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах</p> <p>Количество призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня.</p>	<p>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>		
1. 6.	<p>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</p>	<p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни</p> <p>Реализация программ дополнительно</p>	<p>Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры;</p> <p>Соблюдение сроков аттестации рабочих мест</p>	<p>Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ);</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>



		<p>го образования на базе образовательно го учреждения</p> <p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</p> <p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</p> <p>Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</p>	<p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, студентов</p> <p>Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.</p> <p>Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)</p> <p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> <p>Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты</p>		
--	--	---	--	--	--	--

				и др.)		
1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов</p> <p>Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности</p> <p>Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)</p> <p>Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)</p> <p>Эффективность разрешения конфликтов</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> <p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p> <p>Награды, почетные звания</p>	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания

		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;
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;	Доля отремонтированного оборудования и мебели;
		Развитие инфраструктуры 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 материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
			Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения;	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
			Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)			

3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов

3.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств;	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
		Развитие дополнительных	Динамика развития			

		образовательных и сервисных услуг	образовательных услуг, объема продаж услуг;			
		Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования;  Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;  Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			

4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

4. 1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов;  Информационная открытость (сайт ОУ, частота обновления информации на школьном сайте (ежеквартальная, ежемесячная, еженедельная), размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)  Наличие периодической печати в ОУ  Наличие других видов коммуникации  Создание и поддержка	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;	
			Объем средств,	Участие в создании и		

		информационных банков, архивов, презентующих деятельность школы	<p>потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.);</p> <p>Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.);</p>	<p>поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок;</p> <p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;</p> <p>Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения;</p> <p>Освещение опыта работы педагогов в СМИ</p>	<p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.;</p> <p>Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения</p>	
4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	<p>Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОУ и др.);</p> <p>Эффективность участия во внешних проектах;</p>	<p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;</p> <p>Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе.</p>	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)

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