

Утверждено
приказом Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа №58
имени генерал-майора М.В.Овсянникова»

№ 267 от 31.05.2021
Т.А.Сорокина



Согласовано с председателем
первичной профсоюзной
организации

С.В.Лозовская



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №58 имени генерал-майора
М.В.Овсянникова»

города Курска

г.Курск

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №58 имени генерал-майора М.В.Овсянникова» города Курска (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», в соответствии с Постановлением от 30.10.2019г. №2174 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Курска от 20 апреля 2010 года №1276» (с изменениями и дополнениями), а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №58 имени генерал-майора М.В.Овсянникова» (далее по тексту – «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова») города Курска.

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда директора школы, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности «Образование».

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

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации и (или) Курской области.

6. Система оплаты труда работников в учреждении гарантирует предоставление льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и муниципальными пра-

вовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

8. Система оплаты труда работников «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9. Система 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;
- Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

10. Фонд оплаты труда работников «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящих доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждению на оплату за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 % общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. 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.

12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается директором школы по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работни-

ка, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Директор школы при подборе и расстановке кадров руководствуется разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.;

Кроме того, руководителям учреждений при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации необходимо руководствоваться следующим:

- наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;
- наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;
- наличие у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;
- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;
- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;
- наличием у гражданина (работника) высшего профессионального образования, подтверждаемого документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, диплома бакалавра, диплома специалиста, диплома магистра;
- наличием у гражданина (работника) среднего профессионального образования, подтверждаемого дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;
- наличием у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждаемого дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;
- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;
- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;
- при приеме (назначении) на должности концертмейстера и преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном

включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

16. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении 6 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

17. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором школы по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в приложениях 1–4 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров (окладов) ставок их размеры подлежат округлению до целого рубля с сторону увеличения.

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

- а) повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;
- б) персональный повышающий коэффициент;
- в) повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы:

выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

20. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) 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 должностному окладу (ставке) и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

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

22. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о стимулирующих выплатах, премиях.

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

24. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория устанавливается руководителю структурного подразделения учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений указаны в приложении 8 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

25. К минимальному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

26. 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 педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, 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", "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 педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее по тексту - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

(п. 27 в ред. постановления Администрации г. Курска от 29.06.2012 N 2316)

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

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях:

длительной нетрудоспособности;

при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

при приеме в другую образовательную организацию в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;

при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу, после окончания военной службы;

в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотрены коллективным договором учреждения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения страховой пенсии по старости на общих условиях осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста.

При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

28. К рекомендуемому минимальному окладу, ставке по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 18 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

29. Дополнительно по решению директора школы может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений 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 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 педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомствен-

пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

34. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в подпункте 18 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

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

Квалификационная категория присваивается медицинским работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

36. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться указанные в подпункте 18 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7. Условия оплаты труда директора школы, заместителей директора школы и главного бухгалтера

37. Заработная плата директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей в кратности до 4; их заместителей в кратности до 3; главных бухгалтеров в кратности до

2,8 к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования города Курска и предусматривается в трудовом договоре руководителя учреждения. Размер должностного оклада руководителя учреждения не может составлять более трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения.

Должностные оклады заместителей директора школы и главного бухгалтера школы устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Размер должностного оклада руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из планируемого количества ученических мест.

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

Перечни должностей и профессий работников утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

40. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада директора школы, утверждается Администрацией города Курска.

41. Основной персонал учреждения образования - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения образования - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения образования работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

42. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера школы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами.

43. Директору школы выплаты стимулирующего (с том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителям директора школы и главному бухгалтеру школы выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

✓ 44. Для директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера школы предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы школы, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

45. Премирование директора школы осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

46. Выплаты стимулирующего характера директору школы, заместителям директора и главному бухгалтеру школы осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения и средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

47. Оплата труда работников школы, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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.

Директор школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

48. 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 законодательными или нормативными правовыми актами.

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

50. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда 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.

51. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

55. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – 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;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – 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.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (или) нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

56. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

58. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

IV. Стимулирующие выплаты

59. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу 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, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Руководитель и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью и иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц, разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, возбудившего ходатайство о награждении, в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами учреждения.

60. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением библиотечных и медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет по основному месту работы:

- 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, состоящим в штате «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях

системы образования и учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж работы:

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

Медицинским работникам, состоящим в штате «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях здравоохранения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3-х лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 3-х лет – 0,30.

61. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;
- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;
- другие показатели (критерии) в работе.

Руководителям учреждений ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом комитета образования города Курска.

62. В целях поощрения работников в учреждениях могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в приложении 7 к настоящему Положению.

63. Работникам, осуществляющим в соответствующих муниципальных учреждениях ведение бухгалтерского учета и отчетности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада.

64. Работникам, осуществляющим в «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» ведение бухгалтерского учета и отчетности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада.

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

66. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке учреждению на оплату труда его работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения 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 соответствующих структурных подразделений учреждения.

67. 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, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

68. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- итоги образовательной работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;

- 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, с сохранностью имущества учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- выполнение методической работы;

- укрепление учебно-материальной, материально-технической базы учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;

- иные показатели (критерии) в работе.

69. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

70. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

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

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

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

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

73. Штатное расписание школы включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается директором школы.

74. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения её функций, задач и установленных объемов работ.

75. Особенности формирования штатного расписания:

- в школе предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения;
- штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям школы, в соответствии с уставом (положением) учреждения.

76. Особенности оплаты труда:

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

Ежегодно по состоянию на 1 сентября директор «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы (педагогических работников: учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список согласно приложению 11 к настоящему Положению.

2) при установлении учителям и преподавателям, для которых «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а

также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении директором школы, определяется комитетом образования города Курска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - директором школы. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска.

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

При возложении на учителей «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеются должности учителей, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников других образовательных учреждений.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

3) 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 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.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы и (или) в соответствии с повышающими коэффициентами к должностному окладу (ставке) в течение первых трёх лет работы – выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казённые учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

Месячная заработная плата педагогических работников «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и (или) в течение первых трёх лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казённые учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

Педагогическим работникам (учителям, преподавателям и другим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы и (или) в соответствии с повышающими коэффициентами к должностному окладу (ставке) в течение первых трёх лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казённые учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

4) оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

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

5) в случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит;

6) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

7) исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится;

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

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

9) почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника и (или) в течение первых трёх лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казённые учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

77. Директор школы в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (детьми) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся (детей)	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие учёной степени
Обучающиеся (дети) в образо-			

вательных учреждениях всех типов и видов	0,20	0,15	0,10
--	------	------	------

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из размера должностного оклада с 01 марта 2018 года - 3800 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

VII. Заключительные положения

78. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

79. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору «СОШ №58 им. М.В.Овсянникова» и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления директора школы и финансовых возможностей учреждения.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

80. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данной организации)

81. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трёх должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего учёного звания.

82. Работникам школы в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 (в ред. от 16.02.2011) «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

83. Комитет образования города Курска, осуществляющий функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений, может устанавливать предельную долю оплаты работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет более 35% от общей численности.

84. Педагогическому работнику, на которого приказом директора школы возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах), осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах и эта работа осуществляется в каждом классе отдельно.

85. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся

в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

86. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время.

87. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно:

к выплате по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы (должностному окладу) за классное руководство, действовавших по состоянию на 31 августа 2020 года;

к ежемесячному денежному вознаграждению за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, установленного постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя.

88. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся общеобразовательных организаций, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в размерах, установленных в период, предшествующий началу каникул или отмене учебных занятий по указанным выше причинам.

89. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, приказом директора школы возлагается временное замещение функций по классному руководству в конкретном классе другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

90. Выплата денежного вознаграждения осуществляется из средств федерального бюджета, учитывается при расчете средней заработной платы по отдельной категории работников в субъекте РФ.

91. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы, по отдельной платежной ведомости за фактически отработанное время.

92. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

93. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

94. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие полученные налогоплательщиком доходы.

95. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа директора школы об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе по различным основаниям.

к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №58 имени
генерал-майора М.В.Овсянникова»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5761

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	5761
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6036

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, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, группой, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	11524	11524	12750
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11638	11638	12881

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) с учетом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 1-й квалификационной категории и с учетом ежемесячной	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии высшей квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной
-------------------------	--	---	--	--

		периодическими изданиями, руб.	денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	8783	9458	10206
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9482	10206	10952
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9574	10307	11060
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9668	10404	11171

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

** За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

✓ одобрили

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №58 имени
генерал-майора М.В.Овсянникова»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;	5761
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6706

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.

1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, техник-программист; художник	6036
2-й квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6036
3-й квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6706
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7434
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8171

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед, специалист по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, инженер-программист (программист)	6706

2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7434
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8171
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10818
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11851

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела (лаборатории)	12802

».

к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №58 имени
Генерал-майор М.В.Овсянникова»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	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; гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5287
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5761

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	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; водитель автомобиля	6036
2-й квалификационный уровень	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	7434
3-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8979
4-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) (9-10-й разряды)	9861

**1. Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"**

Квалификационн ые уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1-й квалификационн ый уровень	Инструктор по лечебной физкультуре, массажист	7083	7785	8555	9396
2-й квалификационн ый уровень	Медицинская сестра диетическая	7083	7785	8555	9396
3-й квалификационн ый уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8555	9396	10307	11287
4-й квалификационн ый уровень	Фельдшер	8555	9396	10307	11287
5-й квалификационн ый уровень	Старшая медицинская сестра	9396	10307	11287	12198

2. Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

Квалификационн ые уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
2-й квалификационн ый уровень	Врачи-специалисты	11287	12198	13181	14158

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ (СТАВКЕ) ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

N п/п	Условия повышения должностного оклада (ставки)	Размер повышающего коэффициента
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей с ограниченными возможностями здоровья	0,20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном (стационарном) лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей	0,20
3	Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	0,20
4	За работу: в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в классах компенсирующего обучения; в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), детьми-инвалидами, нуждающимися по заключению психолого-медико-педагогической комиссии в коррекционной работе с ними и посещающими муниципальные дошкольные образовательные организации следующих видов: детский сад, детский сад для детей раннего возраста, детский сад присмотра и оздоровления, детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей, центр развития	0,15 - 0,20

	ребенка - детский сад		
5	Педагогическим работникам лицеев, гимназий		0,15
6	Руководителям образовательных организаций: имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, детей с ограниченными возможностями здоровья; имеющих группы оздоровительной направленности; имеющих классы (группы) для обучающихся, детей, нуждающихся в длительном лечении; имеющих классы компенсирующего обучения; имеющих группы компенсирующей и (или) комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья; за обеспечение необходимых условий для организации коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, посещающими муниципальные дошкольные образовательные организации следующих видов: детский сад, детский сад для детей раннего возраста, детский сад присмотра и оздоровления, детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей, центр развития ребенка - детский сад		0,15
7	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка		0,15
8	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогическим работникам за организацию и проведение образовательного процесса в классах учебного комплекса "Школа-вуз"		0,15
9	Медицинским работникам, состоящим в штате образовательной организации, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики		0,25

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ

№ п/п	Наименование конкретных видов работ	Размер повышающего коэффициента к окладам (ставкам)
1	Учителям - за классное руководство <*>: 1 - 4 классов (групп) 5 - 11 классов (групп)	 0,006 0,008
2	Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей <*>	0,10
3	Учителям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <*>: по русскому языку, родному языку и литературе по математике по иностранному языку, черчению	 0,15 0,10 0,10
4	Учителям - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы общего образования <***>	0,10
5	Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 0,20 до 0,35
6	Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
7	Библиотечным работникам - за работу с библиотечным фондом учебников в образовательных организациях	до 0,20
8	Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих: 6 - 24 класса 25 и более классов	 0,25 0,50

9	Педагогам дополнительного образования образовательных организаций дополнительного образования детей - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,30
10	Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате учреждения должности инженера	0,05 (за каждый работающий компьютер)
11	Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе, с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более классов	 0,25 0,50 1
12	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов - за наличие: категории "B", "C", "D" категории "B", "C", "D", "E"	 0,10 0,25
13	Педагогическим работникам - за руководство методическими объединениями	до 0,15
14	Педагогическим работникам - за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства, при отсутствии в штате учреждения должности социального педагога	0,20
15	Учителям, преподавателям муниципальных образовательных организаций города Курска - за подготовку стипендиатов главы Администрации города Курска (на период с 1 сентября по 31 августа следующего года)	0,10 (от должностного оклада)
16	Работникам: образовательных организаций - за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума	 до 0,20
17	Педагогическим работникам образовательных организаций - за призовые места на международных, республиканских, областных и городских профессиональных смотрах и конкурсах (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда): за первое место за второе место	 0,50 0,40

	за третье место	0,30 (от должностного оклада)
18	Педагогическим работникам образовательных организаций, награжденным знаком "Отличник физической культуры и спорта" и "Почетный работник культуры и искусства", работающим по данным профилям	до 0,20

<*> За одного обучающегося.

<*> В классах образовательных организаций всех типов, видов и наименований с числом обучающихся менее 15 человек выплаты за проверку письменных работ рекомендуется производить в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

- по средним общеобразовательным школам - 15;
- по основным общеобразовательным школам, прогимназиям - 6.

ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, 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 образовательной организации 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

1.2.

Функционирование
системы
государственно-
общественного
управления

Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)
Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом)	Сохранность контингента	
Сохранность контингента в пределах одной степени (коэффициент выбытия из образовательной организации)	Сохранность контингента	Результативность профориентационной работы	

			Результативность профориентацион ной работы		
		Выполнение государственного задания			
		Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство			
		Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения			
		Результативность работы педагогического совета	Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами
		Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)			

Проведение дней
общественной
экспертизы

Инвестиционная
привлекательность
(привлечение
внебюджетных
средств)

Общественная
составляющая
управления:

- наличие органа
общественного
управления
образовательной
организации, в
котором

представлены все
участники
образовательного
процесса;

- наличие и
активная
деятельность

Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами		
Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами	Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами

			органов самоуправления детей; - наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета; - наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати			
Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров		Результативность досуговой и внеурочной деятельности				
1.3.	Инновационная деятельность ОУ	Пилотные или системные исследования (в т.ч.	Организация любых программных исследований,	Исследовательские программы Диагностические материалы	Исследовательские программы Диагностические материалы	

		педагогические, маркетинговые и пр.)	обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.)	Методика диагностики	Методика диагностики	
				Использование результатов исследования в образовательном процессе	Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	Уровень проектно-экспериментальной деятельности:	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.)
				- экспериментальная разработка		
				- методическая разработка на основе		
				эксперимента		
				- методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами		
				- учебное пособие		

				(концепт, дидактическая, методическая часть)		
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 обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	Результаты итоговой аттестации Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой		

на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского уровня; всероссийского уровня Количество	аттестации) Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.		

			призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах Количество призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня
1.6.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации Реализация программ по	Динамика состояния охраны труда образовательной организации и инфраструктуры Соблюдение сроков аттестации рабочих мест Динамика снижения уровня

Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ)	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)
Динамика снижения уровня		

		сохранению и укреплению здоровья детей Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов др.), программ, направленных на работу с одаренными	правонарушений среди обучающихся, студентов Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью
		детьми Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные	

правонарушений
среди
обучающихся,
воспитанников,
студентов

Реализация
мероприятий,
обеспечивающих
взаимодействие с
родителями
обучающихся

Участие в
коллективных
педагогических
проектах
("команда вокруг
класса",
интегрированные
курсы,
"виртуальный
класс" и др.)

Работа с детьми
из социально
неблагополучных
семей

Увеличение
количества
обучающихся,
студентов
охваченных

		секции, соревнования)	
1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованнос ть педагогическими кадрами	Привлечение и закрепление молодых специалистов Динамика текучести кадров Отсутствие вакансий на педагогические должности



досуговой деятельностью Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)		
Уровень квалификации	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)		

[illegible]

Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)	Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)		
Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)	Эффективность разрешения конфликтов Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		
Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)	Награды, почетные звания		
Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный)			

			коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) Эффективность разрешения конфликтов Результативность работы педагогического совета Награды, почетные звания			
--	--	--	--	--	--	--

2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов

2.2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации	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 отремонтированног о оборудования и мебели	Доля отремонтированн ого оборудования и мебели	Доля отремонтированн ого оборудования и мебели	Доля отремонтированн ого оборудования и мебели
		Развитие	Доля нового	Динамика	Динамика	Динамика

		материального обеспечения образовательной организации	материального обеспечения учебного процесса	использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	внедрения и использования нового оборудования и материалов	внедрения и использования нового оборудования и материалов
		Развитие инфраструктуры образовательной организации	Объем собственных средств на модернизацию образовательной организации	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
			Создание новых элементов в инфраструктуре образовательной организации (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,	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в		

			спонсорских средств	инвестиционном проекте		
		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг			
		Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования			
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств			
			Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			

4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

4.1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных	Организация разработки интеллектуальных продуктов Информационная	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов,	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов,	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и	
------	---	---	--	--	---	--

	продуктов	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	методик и пр.	методик и пр.	картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	
		наличие других видов коммуникации				
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих	Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и		

		деятельность школы	(издание, экспертиза, и пр.)	картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок		
			Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.)	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	
				Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации	Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации	
				Освещение опыта работы педагогов в СМИ		
4.2.	Развитие имиджа образовательной организации	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации	Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений,	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства,	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)

[illegible]

учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОУ и др.)	органами системы профилактики правонарушений Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права		
Эффективность участия во внешних проектах	Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе		
Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ	Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов		
Отсутствие	Отсутствие		

			рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)	нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов		
			Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов			

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций (далее по тексту - МОУ) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства МОУ: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), сменность работы МОУ, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству МОУ.

1.2. Объем деятельности каждого МОУ при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (детей) в МОУ	из расчета за каждого обучающегося (ребенка)	0,3
2	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, прошедших обследование и (или) консультирование (диагностику) в центре психолого-медико-педагогической помощи или в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, или в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии города Курска, в год	из расчета за каждого ребенка	0,5
3	Количество групп в МОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	из расчета за группу	10
4	Количество обучающихся в МОУ дополнительного образования детей:	за каждого обучающегося	

	- в многопрофильных; - в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных туристов, техников, натуралистов и др.; МОУ дополнительного образования детей физкультурно-спортивной (спортивной) направленности; оздоровительных лагерях всех видов	(отдыхающего)		0,3 0,5
5	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)		15
6	Количество работников в МОУ	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию		1 0,5 1
7	Наличие групп продленного дня	за каждую		до 20
8	Наличие групп выходного дня	за каждую		20
9	Круглосуточное пребывание детей в МОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и в МОУ других типов и видов	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием детей; за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием детей		до 10 до 30
10	Наличие обучающихся (детей) в МОУ с полным государственным обеспечением	из расчета за каждого обучающегося (ребенка) дополнительно		0,5
11	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов и других структурных подразделений с количеством обучающихся (детей)	за каждый филиал, У КП, за каждое структурное подразделение:		

		до 100 человек;		до 20
		от 100 до 200 человек;		до 30
		свыше 200 человек		до 50
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс		до 10
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид		до 15
14	Наличие собственного: оборудованного здравпункта, медицинского кабинета (блока), оздоровительно-восстановительного центра; столовой; кабинета психологической разгрузки	за каждый вид		до 15
15	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе МОУ; - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу		до 3, но не более 20 до 20
16	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе МОУ; в других случаях		до 30 до 15
17	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид		до 50
18	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид		до 20
19	Наличие обучающихся (детей) в МОУ (за исключением МОУ дополнительного образования детей), посещающих бесплатные секции, кружки, студии и т.д., организованные этими МОУ или на их базе	за каждого обучающегося (ребенка)		0,5

20	Наличие оборудованных и используемых в МОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид		до 15
21	Наличие собственных оборудованных игровых комнат в центре психолого-медико-педагогической помощи, в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждую комнату		до 20
22	Наличие в МОУ (в классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией недостатков в физическом и (или) психическом развитии (кроме специальных (коррекционных) МОУ (классов, групп) и дошкольных МОУ компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (ребенка)		1
23	Наличие "Школы родителей" для родителей (законных представителей) детей, имеющих трудности в обучении и воспитании и (или) отклонения в поведении; Наличие "Школы-консультации" для проведения: - семинаров (для педагогов-психологов, учителей-логопедов, в том числе входящих в психолого-медико-педагогические консилиумы МОУ); - тренингов для территориальных психолого-медико-педагогических комиссий	за каждый вид		до 20
24	Количество детей и подростков, посещающих лекции, организованные членами центра психолого-медико-педагогической помощи, работниками образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	из расчета за каждого (ребенка)		до 0,3
25	Наличие в МОУ дополнительного образования детей физкультурно-спортивной (спортивной)	за каждую группу дополнительно за каждого		

	направленности: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования; - групп высшего спортивного мастерства	обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося	5 0,5 2,5 4,5
26	Многопрофильность трудовой и профессиональной подготовки в межшкольных учебных комбинатах	за каждый вид	5, но не более 20
27	Наличие паспортизированного музея		20
28	Наличие экспериментальной площадки (все виды учреждений)	за каждый вид	20

1.3. МОУ относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей структурных подразделений по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) МОУ	Группа, к которой МОУ относится по оплате труда руководителей структурных подразделений (сумма баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Муниципальные общеобразовательные учреждения: лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2	Муниципальные дошкольные образовательные учреждения: - детский сад присмотра и оздоровления; - детский сад компенсирующего вида; - детский сад комбинированного вида. Специальные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением	свыше 350	до 350	до 250	до 150
3	Школы и другие общеобразовательные учреждения; образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; МОУ дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры); муниципальные дошкольные образовательные учреждения: детский сад, детский сад для детей раннего возраста, детский сад для детей дошкольного (старшего дошкольного) возраста, детский сад общеразвивающего вида с приоритетным	свыше 500	до 500	до 350	до 200

	осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей, центр развития ребенка - детский сад; другие МОУ, не указанные в настоящей таблице				
4	Центр психолого-медико-педагогической помощи; муниципальные образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 400	до 400	до 300	до 200

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

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год комитетом образования города Курска (далее по тексту - комитет) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы МОУ.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в МОУ, суммарное количество баллов может быть увеличено комитетом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается комитетом.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (детей) МОУ определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям, по образовательным учреждениям для детей дошкольного и младшего школьного возраста, по муниципальным дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

б) по МОУ дополнительного образования детей, в том числе физкультурно-спортивной (спортивной) направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе МОУ дополнительного образования детей обучающиеся, занимающиеся в нескольких объединениях (кружках, секциях, группах и т.д.), учитываются 1 раз.

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

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

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7;$$

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

г) по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю;

д) по центру психолого-медико-педагогической помощи, по муниципальным образовательным учреждениям для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, - по количеству детей, имеющих ограниченные возможности здоровья и (или) отклонения в поведении, прошедших обследование и (или) консультирование (диагностику), по состоянию на 1 января соответствующего года.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях всех видов и в иных МОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, принимается во

внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава детей по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы пункта 1.2 раздела I при установлении суммы баллов в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях всех видов применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания, то есть от 3 до 5 часов в день (кроме детей основного списочного состава).

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

2.7. Методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей; методические (учебно-методические, научно-методические) кабинеты (центры), находящиеся в непосредственном ведении комитета, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

2.8. Учреждения образования, находящиеся в непосредственном ведении комитета, относятся к группам по оплате труда руководителей в соответствии с объемными показателями, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.9. Комитет:

а) устанавливает объемные показатели по подведомственным муниципальным учреждениям системы образования города Курска, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

б) может относить подведомственные муниципальные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	I Учителя, преподаватели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами,

	лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)	
II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты	II
III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)	III
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров	
IV Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты	IV
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие	V

	детскими отделами, секторами	
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог	VI

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1 пункта 1 настоящего Порядка;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

3) время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-

преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

9) методистам;

10) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организациях, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или иным представителем (представительным органом) работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему законодательству, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших нормативно-правовых актов могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 11
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №58
имени генерал-майора М.В.Овсянникова»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени, почетного звания или	Стаж педагогическ ой работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Минимальный должностной оклад (ставка) с учетом квалификацион ной категории <*>	Повышающий коэффициент за специфику, молодым специалистам в течение первых трех лет работы	Должностной оклад (ставка) с учетом коэффициента за специфику	Число часов в неделю		
								I - IV классы	V - IX классы	X - IX клас сы
			квалификационно й категории							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за				Дополнитель ная оплата за вредные	Надбавки за качество работы,	Персональный повышающий коэффициент	Итого заработная плата
I - IV	V - IX	X - IX	Проверку	Классное	Заведование	Другую				

классы	классы	классы	письменны х работ	руководство	учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	дополнитель ную работу	условия труда	напряженность, интенсивность и др. <*>		(сумма граф 12 - 21)
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Директор _____

Бухгалтер _____

<*> Изменение в течение учебного года квалификационной категории, дающей право на изменение должностного оклада (ставки), вносится в тарификационный список второй строкой.

<*> Изменение в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет, вносится в тарификационный список второй строкой.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА КУРСКА, МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №58 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-МАЙОРА
М.В.ОВСЯННИКОВА»**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы в учреждениях, подведомственных комитету образования города Курска, муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №58 имени генерал-майора М.В.Овсянникова».

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования города Курска и предусматривается в трудовом договоре руководителя учреждения. Размер должностного оклада руководителя определяется исходя из количества обучающихся в возглавляемом руководителем учреждении.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Порядка).

8. При создании новых муниципальных учреждений, относимых к ведению комитета образования города Курска, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется комитетом образования города Курска в соответствии с настоящим Порядком исходя из планируемого количества обучающихся.
(п. 8 в ред. постановления Администрации г. Курска от 02.03.2021 N 130)

к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №58
имени генерал-майора М.В.Овсянникова»

Утвержден
постановлением
Администрации города Курска
от 20 апреля 2010 г. N 1276

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ РАСЧЕТА РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА КУРСКА, МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №58 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛ-МАЙОРА
М.В.ОВСЯННИКОВА»**

I. Перечень должностей и профессий работников, относимых
к основному персоналу, для расчета размера средней
заработной платы и определения размера должностного оклада
руководителей муниципальных учреждений, подведомственных
комитету образования города Курска, по виду
экономической деятельности "Образование"

1. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная
школа №58 имени генерал-майора М.В.Овсянникова»:

Учитель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Воспитатель (включая старшего)
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования
Вожатый (старший вожатый)
Учитель-логопед
Преподаватель по внеклассной работе
Заведующий лабораторией
Концертмейстер
Учитель-дефектолог
Социальный педагог
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель

Мастер производственного обучения
Методист
Балетмейстер
Педагог-библиотекарь