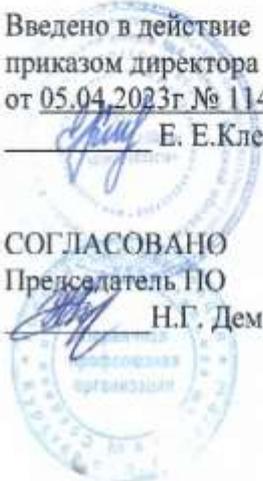


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №4 г. Щигры Курской области»

Введено в действие  
приказом директора школы  
от 05.04.2023г № 114  
 Е. Е. Клевцова

Рассмотрено и утверждено  
на заседании педагогического  
совета школы (протокол №2)  
от 05.04.2023г

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПКО  
 Н. Г. Дементьева



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ №4 г. Щигры Курской области»  
по виду экономической деятельности «Образование»  
(в новой редакции)

2023 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Щигры Курской области» по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области» (далее - школа).

1.3. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными муниципальными нормативно – правовыми актами, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.6. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области и города Щигры, настоящим Положением.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

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

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных средств местного, областного и федерального бюджетов, доведенных на указанные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

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

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

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

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», (с изменениями), от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями), от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с изменениями), от 31.08.2008г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 06.08.2008г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями), указаны в приложениях № № 1 – 4 к настоящему Положению.

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

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

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет.

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

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

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Шеф - повар и заведующий столовой рекомендуемый минимальный размер оклада составляет 8 855 рублей.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

2.3.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливаются указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3. Дополнительно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка сотрудникам, 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 и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющих другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почетные звания) или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

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

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

Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки) работников, занимающих должности педагогических работников, не включенные в ПКГ

(советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), - 9 668 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанного минимального размера оклада (ставки) его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

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

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

2.4.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливаются указанные в пункте 2.2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.5.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливаются указанные в пункте 2.2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

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

2.6.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

## **III. Компенсационные выплаты**

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением администрации г. Щигры Курской области от 15.02.2010 г. № 42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

4.1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением администрации г. Щигры Курской области от 15.02.2010 г. №43 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

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

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

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

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет до 3 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 3 лет – 0,30.

4.2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в приложении №5 к настоящему Положению.

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

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

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения,
- по представлению руководителей структурных подразделений.

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

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

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. 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 которыми работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

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

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

6.3. В общеобразовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования при формировании штатного расписания предусматриваются должности административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.4. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

6.4.2. 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 (с учётом деления классов на группы при изучении отдельных предметов), обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но 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 квалификационную категорию.

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников и работников культуры, а также продолжительность рабочего времени по совместительству указанных категорий работников определяются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 №41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

6.4.3. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется отделом образования администрации г. Щигры Курской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же

образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

6.4.4. Должностные обязанности учителя (преподавателя) определяются в соответствии с квалификационной характеристикой. Количество учителей (преподавателей) определяется образовательным учреждением исходя из количества часов учебных занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей учителей (преподавателей) из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

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

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

6.4.6. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

Оплата труда учителей (преподавателей) за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после

выполнения учителем (преподавателем) всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

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

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

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

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

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

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

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, в том числе из числа работников органов управления

образованием, методических центров (кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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

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

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

## **VII. Заключительные положения**

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников на основании письменного заявления работника.

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

7.3. Работникам учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

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

7.5. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования осуществляются в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006г. № 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя» (с изменениями).

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций в порядке, предусмотренном и постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 №486-па "О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций Курской области", осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»

по виду экономической деятельности «Образование» (в новой редакции)

**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.
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5991

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5991
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6277

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	8 783	9 458	10 206
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 482	10 206	10 952

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9 574	10 307	11 060
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9 668	10 404	11 171

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

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

#### Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад без наличия квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, бассейном, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	11 869	11 869	12 749

\*Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»

по виду экономической деятельности «Образование» (в новой редакции)

**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих**  
**Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, курьер, няня, оператор копировальных и множительных машин, рабочий по уходу за животными, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию зданий и др.	5498
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5990

**Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"**

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь-ремонтник, оператор хлораторной установки, механик, повар и др.); водитель автомобиля	6276
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, слесарь, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтёр, механик и др.)	7730
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9337
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10254

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»

по виду экономической деятельности «Образование» (в новой редакции)

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

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	5991
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6973

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник.	6277
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6277
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	6491
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7730
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	6685 8497

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»

по виду экономической деятельности «Образование» (в новой редакции)

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников**

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

Квалификационные уровни	Должности, 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 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	7 083	7 785	8 555	9 396
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7 083	7 785	8 555	9 396
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8 555	9 559	11 515	12 243
4 квалификационный уровень	Фельдшер	8 555	9 396	10 307	11 287
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9 396	10 307	11 287	12 198

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»  
по виду экономической деятельности  
«Образование» (в новой редакции)

### **Повышающие коэффициенты за специфику работы**

1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья 0,20
2. Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого - медико - педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов 0,20
3. За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образование в отдельных классах, группах образовательных учреждений до 0,20
4. Учителям и другим педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей и семей, попавших в трудную жизненную ситуацию до 0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»  
по виду экономической деятельности  
«Образование» (в новой редакции)

### **Повышающие коэффициенты по перечню конкретных работ**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <*>:                               |       |
| 1 - 4 классов в городской местности  | 0,006 |
| 5 - 11 классов в городской местности   | 0,008 |
| 2. Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей   | 0,1   |
| 3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки<*>: |       |

по русскому языку, родному языку и литературе	0,15	
по математике	0,1	
по иностранному языку, черчению	0,1	
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями)		
<***>:		
в школах	0,1	
5. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)		
	до 0,20	
6. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах		
до 0,2		
7. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах приотсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу) с количеством классов:		
от10до19	0,25	
от20до29	0,5	30 и
более	1	
8. Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:		
6 - 24 класса	0,25	
9. Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате должности инженера (за каждый работающий компьютер)		
	0,05	

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

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

12. Работникам образовательных учреждений, включенным в состав психолого - медико - педагогического консилиума

до 0,2

Примечания.

<\*> За одного воспитанника, обучающегося.

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

<\*\*\*\*> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам - 15;

по основным школам - 6.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 4 г. Щигры Курской области»

по виду экономической деятельности «Образование» (в новой редакции)

**Примерные показатели эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников**

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала	Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие)	Показатели эффективности деятельности для категории "рабочие"
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.)	<p>Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ</p> <p>Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций</p> <p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны родителей и обучающихся, воспитанников, отсутствие предписаний административных органов, Роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб</p> <p>Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)</p>	<p>Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников (олимпиады, конкурсы и др.)</p> <p>Динамика результатов ЕГЭ, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации</p> <p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом)</p> <p>Сохранность контингента</p>	<p>Результаты проверки деятельности ОУ</p> <p>Отсутствие рекламаций на оказание образовательных услуг</p> <p>Сохранность контингента</p> <p>Результативность профориентационной работы</p>	<p>Результаты проверки деятельности ОУ</p> <p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей и обучающихся, воспитанников</p>

			Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения	Результативность профориентационной работы		
1.2.	Функционирование системы государственно-общественного управления		<p>Результативность работы педагогического совета</p> <p>Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)</p> <p>Проведение дней общественной экспертизы</p> <p>Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)</p> <p>Общественная составляющая управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса;</li> <li>-наличие и активная деятельность органов самоуправления детей;</li> <li>-наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета</li> </ul> <p>Наличие обзорных публикаций о</p>	<p>Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)</p> <p>Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами</p> <p>Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами</p> <p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанникам</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами</p> <p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками</p>

			<p>различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати</p> <p>Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров</p>		<p>Результативность досуговой и внеурочной деятельности</p>	
1. 3.	<p>Инновационная деятельность ОУ</p>	<p>Пилотные или системные исследования (в т. ч. педагогические, маркетинговые и пр.)</p> <p>Проектные, экспериментальные разработки</p>	<p>Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);</p> <p>Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок</p>	<p>Исследовательские программы</p> <p>Диагностические материалы</p> <p>Методика диагностики</p> <p>Использование результатов исследования в образовательном процессе</p> <p>Уровень проектно-экспериментальной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– экспериментальная разработка</li> <li>– методическая разработка на основе эксперимента</li> <li>– методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами</li> <li>– учебное пособие (концепт,</li> </ul>	<p>Исследовательские программы</p> <p>Диагностические материалы</p> <p>Методика диагностики</p> <p>Использование результатов исследования в образовательном процессе</p> <p>Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)</p>	<p>Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)</p>

				дидактическая, методическая часть)		
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	<p>Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг</p>	<p>Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки</p> <p>Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</p>	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	<p>Результаты итоговой аттестации</p> <p>Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена</p> <p>Количество призовых мест</p>	<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</p> <p>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p> <p>Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.</p>		

			<p>в предметных олимпиадах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня;</li> <li>- республиканского уровня;</li> <li>- всероссийского уровня</li> </ul> <p>Количество призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах</p> <p>Количество призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня</p>			
1. 6.	<p>Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</p>	<p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни</p> <p>Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ</p> <p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</p> <p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</p> <p>Реализация социокультурных проектов (музей, театр,</p>	<p>Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры</p> <p>Соблюдение сроков аттестации рабочих мест</p> <p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся</p> <p>Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ)</p> <p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</p> <p>Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>	<p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p>

		<p>социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</p>		<p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> <p>Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</p>		
1.7.	Кадровое обеспечение	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами</p>	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов</p> <p>Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности</p> <p>Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)</p> <p>Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)</p>	<p>Уровень квалификации</p> <p>Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p>	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания

			<p>Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)</p> <p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Результативность работы педагогического совета</p> <p>Награды, почетные звания</p>	Награды, почетные звания		
<b>2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов</b>						
2. 2.	Развитие материальных фондов	<p>Сохранность вверенного материального обеспечения ОУ</p> <p>Развитие материального обеспечения образовательного учреждения</p> <p>Развитие инфраструктуры образовательного</p>	<p>Доля выбытия материальных ценностей</p> <p>Доля отремонтированного оборудования и мебели</p> <p>Доля нового материального обеспечения учебного процесса</p> <p>Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения</p>	<p>Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета</p> <p>Доля отремонтированного оборудования и мебели</p> <p>Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов</p> <p>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)</p>	<p>Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета</p> <p>Доля отремонтированного оборудования и мебели</p> <p>Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов</p>	<p>Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета</p> <p>Доля отремонтированного оборудования и мебели</p> <p>Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов</p>

		учреждения	Создание новых элементов в инфраструктуре ОУ (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)			
<b>3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов</b>						
3.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров  Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг  Управление финансовыми потоками	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских ср-в  Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг  Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования  Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств  Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
<b>4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>						

4. 1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	<p>Организация разработки интеллектуальных продуктов</p> <p>Информационная открытость (сайт ОУ, частота обновления информации на сайте ОУ (ежеквартальная, ежемесячная).</p> <p>Размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования).</p> <p>Наличие периодической печати в ОУ.</p> <p>Наличие других видов коммуникации.</p>	<p>Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.</p> <p>Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.)</p> <p>Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, обучающихся, партнеров; аналитические и статистические и пр.)</p>	<p>Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.</p> <p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.</p> <p>Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения</p> <p>Освещение опыта работы педагогов в СМИ</p> <p>Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок</p>	<p>Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок</p> <p>Организация и участие в обеспечении сайта ОУ</p> <p>Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.</p>	
-------	---	---	--	--	---	--

4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа образовательного учреждения	<p>Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет ОУ и др.)</p> <p>Эффективность участия во внешних проектах</p> <p>Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения обучающихся, воспитанников ОУ</p> <p>Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны родителей и детей</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p>	<p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений</p> <p>Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p> <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников</p>	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей и обучающихся, воспитанников	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей и обучающихся, воспитанников
-------	---	---	---	--	---	---

Пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено  
печатью 41 (сорок один) лист  
Директор школы

