****

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Черемушки" Курского района Курской области (далее - Положение), разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных, казенных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области, утверждённым решением Представительного собрания Курского района Курской области от 03 сентября 2019 года №46-3-363, нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», Постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»,.а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Черемушки" Курского района Курской области.

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

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Администрацией Курского района Курской области.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

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

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом "Федерация организаций профсоюзов Курской области" и Ассоциацией - объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Курской области";

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

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

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Курского района Курской области, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

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

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

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление [повышающих коэффициентов](#Par911) к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", ", от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 17 мая 2012 г. N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" и с приказами Минтруда России от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок", Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 N 88 "Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)" указаны в [приложении № 1](#Par402) к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

- персональный повышающий коэффициент;

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

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждения «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области, в течение первых трех лет работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области, в течение первых трех лет работы.

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

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

2.5. [Повышающий коэффициент](#Par859) к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом III](#Par241) настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом IV](#Par273) настоящего Положения.

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

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

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

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

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

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), начальник штаба ГО и ЧС), - 7925 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должность специалиста, осуществляющего работы в области охраны труда, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), 1-й квалификационный уровень - 6241 рубль, 2-й квалификационный уровень - 6919 рублей, 3-й квалификационный уровень - 7605 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в [пункте 2.2](#Par96) настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

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

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

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

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

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

3.2.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.2.2. К рекомендуемому минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в [пункте 2.2](#Par96) настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

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

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

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

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

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

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

3.3.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в [пункте 2.2](#Par96) настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

**4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по**

**профессиональной квалификационной группе общеотраслевых**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

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

4.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в [пункте 2.2](#Par96) настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

5**. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям**

**рабочих**

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

5.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в [пункте 2.2](#Par96) настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

**6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям**

**медицинских работников**

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.

6.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

**7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям**

**работников культуры и искусства**

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

7.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

7.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в [пункте 2.2](#Par96) настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ([разделы III](#Par241) и [IV](#Par273) настоящего Положения).

**8. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителей руководителя и главного бухгалтера**

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

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

8.3. Размер должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

8.5. Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области утвержден постановлением Администрации Курского района Курской области от 10.09.2012 г. № 2258 "Об утверждении порядка исчисления размера заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области".

8.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения утвержден постановлением Администрации Курского района Курской области от 10.09.2012 г. № 2258 "Об утверждении порядка исчисления размера заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области".

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

8.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Главой Курского района. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

8.9. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области.

8.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области.

8 .11. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании распоряжения Администрации Курского района Курской области.

**III. Компенсационные выплаты**

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на 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 областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 45 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях", работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

10. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

**IV. Стимулирующие выплаты**

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 44 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях", в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организации, осуществляющих обучение, (за исключением библиотечных и медицинских работников). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 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.

Медицинским работникам образовательной организации 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.

2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с [перечнем](#Par1017) примерных показателей эффективности деятельности образовательной организации, руководителей и работников, указанных в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю – по представлению руководителя;

руководителей структурных подразделений учреждения (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

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

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

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

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

**V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Главой Курского района.

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

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

**VI. Заключительные положения**

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

в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

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

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

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам(за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие 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 данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

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).

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Курского района Курской области, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г., объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Курского района Курской области.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

 «Детский сад п.Черемушки»

Курского района Курской области

**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-й квалификационный уровень | Помощник воспитателя; секретарь учебной части | 5362 |

**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 | 5362 |

**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-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 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу  | 11048 |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу | 11158 |

**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 | Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка. | 5362 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 6241 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Лаборант, инспектор по кадрам, повар, оператор (газовой, электрической ) котельной | 5618 |
| 2-й квалификационный уровень |  Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория | 5618 |
| 3-й квалификационный уровень |  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория (заведующий производством (шеф-повар)) | 6241 |
| 4-й квалификационный уровень | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6919 |
| 5-й квалификационный уровень | Начальник (заведующий) мастерской | 7605 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Бухгалтер; инженер по охране труда; экономист; программист, юрисконсульт, специалист по кадрам | 6241 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | 6919 |
| 3-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | 7605 |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 10069 |
| 5-й квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 11916 |

Должности в соответствии с профессиональными

стандартами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности в соответствии с профессиональными стандартами | Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. |
| 6-й квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 7605 |
| 6-й квалификационный уровень | Системный администратор | 7605 |

**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; дворник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный рабочий; слесарь-электрик (электрик); рабочий по обслуживанию зданий и сооружений) | 4921 |
| 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"  | 5362 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые 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 | 5618 |
| 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 | 6919 |
| 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 | 8357 |
| 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) | 9178 |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 5489 |

**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-й квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре | 7083 | 7785 | 8555 | 9396 |
| 2-й квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 7083 | 7785 | 8555 | 9396 |
| 3-й квалификационный уровень | Медицинская сестра | 8555 | 9396 | 10307 | 11287 |
| 5-й квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 9396 | 10307 | 11287 | 12198 |

Профессиональная квалификационная группа

"Врачи и провизоры"

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, 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 квалификационный уровень | Врачи-специалисты | 11287 | 12198 | 13181 | 14158 |

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

 «Детский сад п.Черемушки»

Курского района Курской области

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

1. Работникам образовательных организаций,

 включенных в состав психолого-медико-

 педагогического консилиума до 0,2

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

 «Детский сад п.Черемушки «

Курского района Курской области

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

1.Специалистам и руководителям

структурных подразделений за

работу в образовательных

организациях, расположенных в

сельских населенных пунктах 0,25

2 . Медицинским работникам, состоящим в штате

 образовательной организации, за работу с детьми,

имеющими дефекты умственного развития и

поражение центральной нервной системы с

нарушением психики 0,25

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дощкольного образовательного учреждения

 «Детский сад п.Черемушки»

Курского района Курской области

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии Курского района  | 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 образовательных организаций (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, и др.) | Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательных организаций | Результаты публичных выступлений воспитанников,(на конкурсах и др.) | Результаты проверки деятельности структурного подразделения | Результаты проверки деятельности структурного подразделения |
| Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций | Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций | Отсутствие рекламации на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников) | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников) |
| Отсутствие рекламаций на деятельность образовательных организаций со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, пожнадзора; объективных жалоб | Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род.комитетом) | Сохранность контингента |
| Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации) | Сохранность контингента |  |
| Выполнение муниципального задания.Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся,  |  |  |
| 1.2. | Функционирование системы государственно-общественного управления |  | Результативность работы педагогического совета | Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета) | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами |
| Публичная отчетность  | Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. |
| Проведение дней общественной экспертизы | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами |
| Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств) |
| Общественная составляющая управления: |
| - наличие органа общественного управления образовательной организацией, в котором представлены все участники образовательного процесса;- наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета | Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса | Качество проведения массовых мероприятий с воспитанниками |  |
| Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности образовательных организаций в периодической печати |  |  |  |
| Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров |  | Результативность досуговой деятельности |  |
| 1.3. | Инновационная деятельность образовательных организаций | Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.) | Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие образовательных организаций (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.) | Исследовательские программы | Исследовательские программы |  |
| Диагностические материалы | Диагностические материалы |
| 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 образовательных организациях 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, дидакт-ая, метод-ая части) |
| 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 |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг |
|  |
| 1.5. | 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 сохранению и укреплению здоровья детей | Динамика состояния охраны труда образовательной организации и инфраструктуры |  | Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.) | Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.) |
| Соблюдение сроков аттестации рабочих мест |  |
| Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся,  |
| Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) |
| Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников |
|  | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы |
| Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты.) |
| 1.6. | Кадровое обеспечение | Укомплектованность педагогическими кадрами | Привлечение и закрепление молодых специалистов |  |  |  |
| Динамика текучести кадров |
| Отсутствие вакансий на педагогические должности | Уровень квалификации |
| Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий) | Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) |
| Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) | Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства) | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания |
| Эффективность разрешения конфликтов |
| Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства) | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы |
| 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 |
| 2.1. | 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 отремонтированного оборудования и мебели | Доля отремонтированного оборудования и мебели | Доля отремонтированного оборудования и мебели | Доля отремонтированного оборудования и мебели |
| Развитие материального обеспечения образовательной организации | Доля нового материального обеспечения учебного процесса | Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов | Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов | Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) |
| Развитие инфраструктуры образовательной организации | Объем собственных средств на модернизацию образовательной организации |  |  |  |
| Создание новых элементов в инфраструктуре образовательной организации  |
| 3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов |
| 3.1 | Динамика финансовых потоков | Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров | Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств | Динамика получения грантов.Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте |  |  |
| Развитие дополнительных 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 образовательных организаций (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов | Организация разработки интеллектуальных продуктов | Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр. | Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр. | Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок |  |
| Информационная открытость (сайт образовательных организаций, 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 образовательных организациях |
| Наличие других видов коммуникации |
| Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентирующих деятельность школы | Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза и пр.) | Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок |  |  |
| Динамика роста информационных банков (метод.идидакт. 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, организации дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет образовательных организаций и др.) | Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников) | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников) |
| 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 образовательные организации | Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками образовательных организаций  |
| Отсутствие рекламаций на деятельность образовательных организаций со стороны клиентов (родителей и детей) | Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками образовательных организаций  |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками образовательных организаций и правонарушений среди обучающихся, воспитанников.  |  |