

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Кондинская основная общеобразовательная школа»

Рассмотрено
на общем собрании работников
Учреждения
Протокол от 11.12.2024 № 2

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
И.Н.Абрашитов



С.Б.Бояркина
приказ от 11.12.2024 № 314

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МКОУ «Кондинская ООШ»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шатровского муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Шатровского муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации), определяет единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций (далее - работники) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225(далее - Номенклатура);
- 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
- 9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации Шатровского муниципального округа Курганской области от 7 августа 2023 года № 632 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных учреждений Шатровского муниципального округа Курганской области».

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

11. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с положением по оплате труда по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих отраслевых органов и структурных подразделений Администрации Шатровского муниципального округа Курганской области утвержденными постановлением Администрации Шатровского муниципального округа Курганской области от 30 декабря 2021 года № 37

12. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом

14. Руководитель образовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

15. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

16. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

17. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

18. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

19. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок,

оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

20. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

21. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

22. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

23. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

25. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате;

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно - заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

26. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

27. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

29. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

30. Заработная плата руководителя, его заместителей, состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Др = М \times Купр$, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

М – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя,

Купр - коэффициент масштаба управления.

32. Минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается руководителю образовательной организации муниципальным правовым актом соответствующего органа местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Коэффициент масштаба управления дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
Дошкольные образовательные организации	
1 группа численность воспитанников до 200 чел.	1,0
2 группа - численность воспитанников от 201 до 400 чел.	1,25
3 группа - численность воспитанников свыше 401 чел.	1,4
Общеобразовательные организации	
1 группа - численность обучающихся до 200 чел.	1,0
2 группа - численность обучающихся от 201 до 500 чел.	1,25
3 группа - численность обучающихся от 501 до 1000 чел.	1,4
4 группа - численность обучающихся свыше 1001 чел.	1,6
Образовательные организации дополнительного образования детей	
1 группа - численность обучающихся до 500 чел.	1,0
2 группа - численность обучающихся от 501 до 1000 чел.	1,25
3 группа - численность обучающихся свыше 1001 чел.	1,4

33. Установить объём внутреннего совместительства руководителей, не более 50 % ставки для ведения преподавательской работы (9 часов) и установления доплаты за совмещение в твердой сумме (10 000 рублей) пропорционально учебной нагрузке.

34. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя в кратности от 1 до 3.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения

среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

35. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей по учебно- воспитательной, воспитательной и инновационно-методической работе образовательных организаций устанавливаются в размере 90% от окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей по административно- хозяйственной работе устанавливаются в размере 70% от окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации и указываются в трудовом договоре

36. Руководителям образовательных организаций могут производиться следующие выплаты, постоянно действующие стимулирующего характера:

- 1) ежемесячные выплаты - до 50 % от должностного оклада;
- 2) ежеквартальные выплаты до 10000 руб.
- 3) премия успешной работы в финансовом году до 150% от должностного оклада

37. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Руководителям образовательных организаций и их заместителям руководителя образовательной организации, при наличии оснований могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:

- за наличие структурного подразделения детский сад - 10 %;
- за наличие структурного подразделения детский сад отдаленность территории - 20%
- за организацию, обеспечение безопасности подвоза учащихся - 10 %;
- за работу с особой категорией детей (дети с ОВЗ, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, при наличии более 30 % таких обучающихся в общей контингенте);
- за реализацию востребованных образовательных программ технической и естественно-научной направленности для учреждений дополнительного образования детей - 15-25 %;

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

39. Информация о средней заработной плате руководителя подлежит обязательному размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательной организации, официальном сайте Администрации Шатровского района в соответствии с постановлением Администрации Шатровского района от 9 февраля 2017 года №34 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, предприятий и представления указанными лицами данной информации»

40. Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

41. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

42. Снижение размера премии или лишение премии отдельным работникам за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей производится

руководителем.

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

43. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

45. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

46. Работникам образовательных организаций, при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- доплата за классное руководство из расчета 1000 рублей за 14 обучающихся и 25 рублей за каждого последующего обучающегося;

- доплата за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате должности секретаря) - 2000 рублей;

- доплата за работу с школьным сайтом - 2000 рублей;

- доплата за заведование кабинетом (физики, химии, информатики, и технологии) - 200 рублей;

- доплаты за проверку тетрадей:

- а) по русскому языку и литературе:

- численностью в классе, классе-комплекте до 10 обучающихся - 7%;

- численностью в классе, классе-комплекте свыше 10 обучающихся - 10%;

- б) по математике, алгебре, геометрии:

- численностью в классе, классе-комплекте до 10 обучающихся - 4%;

- численностью в классе, классе-комплекте свыше 10 обучающихся - 7%;

(начисления по пунктам, а и б производятся в прямой зависимости от объема учебной нагрузки);

- в) учителям начальных классов - 5% (от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов);

- доплата за заведование школьным методическим объединением - 250 рублей,

- доплата за заведование районным методическим объединением - 500 рублей за каждое проведенное заседание;

- доплата поддержка молодых специалистов – 3000 рублей;

- доплата за заведование пришкольным участком с апреля по октябрь – 8%;

- доплата сопровождающие при подвозе обучающихся – 3%;

- доплата ответственный за выпуск автотранспорта на линию – 10%;

- доплата за заведование филиалом образовательной организации – 1000 рублей.

- доплата за ведение учета сотрудников и обучающихся в модуле «Директор» электронного классного журнала- 1500 рублей.

- доплата за наставничество - 5%

- доплата за краеведение, музей - 3%

- доплата за подготовку к ГИА (педагог математики, русского языка и литературы) - 5%

- работа с электронным классным журналом с сентября по май включительно из расчета:

- 1 час учебной нагрузки равен 50 руб.

47. При наличии в общеобразовательной организации структурного подразделения детский сад устанавливаются следующие доплаты:

- за работу с детьми в разновозрастной группе - 15%
- доплата за работу с неорганизованными детьми - 15%
- доплата за проведение работ по дополнительному образованию детей -10%
- доплата за оформительскую работу в ДОУ-15%
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных.

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

49. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

50. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

51. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

52. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

53. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

55. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

56. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»

57. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера, премия является выплатой стимулирующего характера:

- успешность учебной работы, позитивная динамика учебных достижений учащихся, в том числе на внешкольных и школьных олимпиадах, конкурсах;
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности (мероприятиях, экскурсий), охват дополнительным образованием
- качество успеваемости обучающихся (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА (ОГЭ, ЕГЭ));
- привлечение родителей обучающихся к активной школьной жизни (собрания, совместные мероприятия);
- участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня (не менее 30%), наличие победителей и призеров;
- качественный рост профессионального уровня педагогического коллектива (увеличение числа педагогов высшей и первой категории);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение школьной документации);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- к государственным и профессиональным праздникам в размере до 1 должностного оклада;
- выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

При премировании учитываются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнедеятельности учреждения);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии,

логопедических пунктах).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя общеобразовательной организации.

58. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, назначенной комиссией утвержденной руководителем общеобразовательной организации.

Для предотвращения и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является лицо, входящее в состав комиссии, имеющее право на получения выплат стимулирующего характера или заинтересованное, осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица.

60. Снижение размера премии или лишение премии отдельным работникам за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей производится руководителем, при невыполнении отдельных критериев указанных в пункте 56 данного положения.

Раздел VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

61. Выплата материальной помощи работникам образовательной организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом образовательной организации.

62. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

63. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

64. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций по общеотраслевым должностям служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Агент коммерческий, агент по продаже недвижимости, агент страховой, агент торговый, администратор, аукционист, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор-дактилолог, консультант по налогам и сборам, лаборант,	8277

		оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ, оператор диспетчерской службы, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, специалист адресно-справочной работы, специалист паспортно-визовой работы, специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, товаровед, художник	
1.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством , заведующий экспедицией, заведующий фотолабораторией, руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8589
1.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий научно-технической библиотекой , заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8901
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер , инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по защите информации, инженер по инвентаризации строений и	10766

		сооружений, инженер по инструменту, инженер по качеству, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер-лаборант, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер по наладке и испытаниям, инженер по научно-технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер по стандартизации, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инспектор фонда, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, оценщик, переводчик, переводчик синхронный, профконсультант, психолог, социолог, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, физиолог, шеф-инженер, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, эксперт дорожного хозяйства, эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений, юрисконсульт	
--	--	---	--

65. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

66. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в организации, руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

67. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят

стимулирующий характер.

68. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

69. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

70. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

71. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать:

всем работникам, занимающим должности служащих в организации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20;

72. С учетом условий труда работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

73. Работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Раздел VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

74. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - ЕТКС) работ и профессий рабочих в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов работников общеобразовательных организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Н п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	6225
2.	2 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	6846
3.	3 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	7159
4.	4 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	7783
5.	5 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8715
6.	6 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	9335
7.	7 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	9649

8.	8 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	9957
----	---	------

75. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

76. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников, работающих в организации.

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

78. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

79. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

80. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

81. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

82. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

83. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет рекомендуется устанавливать: всем рабочим организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20;

84. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ).

85. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников образовательных учреждений	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

86. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "Д" и "Е", или только "Д", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "Д" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

87. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

88. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Директор МКОУ «Кондинская ООШ»

Бояркина С.Б.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
МКОУ «Кондинская ООШ»

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ШАТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	11055
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	10251
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	10456

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ШАТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	11330	12463	13596
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	11880	13068	14256
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12430	13673	14916
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12980	14278	15576
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень			

Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	18513		
2 квалификационный уровень			
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	19360		

**КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ШАТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

N п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
1.	Выполнение муниципального задания на реализацию основных образовательных программ	Полнота реализации основных образовательных программ; сохранение контингента обучающихся (воспитанников); реализация профильного обучения	Доклад руководителя образовательной организации. III и IV квартал
2.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежеквартально
3.	Подготовка образовательной учреждения к новому учебному году	Наличие акта, установленного Министерством образования и науки Российской Федерации и полученного в срок	Доклад руководителя образовательной учреждения с приложением копии акта готовности образовательной организации к новому учебному году.

			III квартал
4.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися. Ежеквартально
5.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у образовательной организации двух и более зданий; наличие у образовательной организации структурных подразделений; ведение образовательной организацией самостоятельно бухгалтерского учета	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
6.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся (воспитанников) по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся (воспитанников) по отношению к предыдущему периоду	Доклад руководителя образовательной организации II квартал
7.	Наличие в образовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	Приоритетный национальный проект "Образование", "Талантливая молодежь"; наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников	Доклад руководителя образовательной организации III квартал
8.	Участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
9.	Участие руководителя образовательной	Участие руководителя образовательной	Доклад руководителя образовательной

	организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	организации Ежеквартально
10.	Введение эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в образовательной организации	Развитие в образовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир); развитие в образовательной организации секций и кружков спортивной направленности	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
11.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
12.	Развитие кадрового потенциала образовательной организации	Аттестация педагогических работников образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально

		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
13.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации до средней заработной платы в регионе	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
14.	Отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Доклад руководителя образовательной организации Ежеквартально
15.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Один раз в год.