

Рассмотрено на общем
собрании трудового коллектива
МБОУ «Лицей №3»
Протокол № 1
от «21» февраля 2018 г

Введено в действие приказом №
от «01» марта 2018г
Директор МБОУ «Лицей №3»
Н.В.Мезенцева



СИСТЕМА
оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Лицей №3»
г. Курчатова Курской области,
подведомственного Комитету образования города Курчатова Курской
области по виду экономической деятельности «Образование»

I. Общие положения

1. Настоящая Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №3» г. Курчатова Курской области (далее – Система), разработана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", постановлением Главы города Курчатова от 31.12.2009 N 1795 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях г. Курчатова", постановлением Главы города Курчатова от 31.12.2009 N 1796 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях г. Курчатова".

2. Настоящая Система регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №3» г. Курчатова Курской области (далее - учреждения) по рабочим местам, должностям и профессиям, квалификационным требованиям, режиму и условиям оплаты труда, условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждения МБОУ «Лицей №3» (без

учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ «Лицей №3», которые разрабатываются на основе настоящей Системы, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент перехода на новые условия оплаты труда, 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 минимального размера оплаты труда, установленного на территории Курской области.

5. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных действующим трудовым законодательством РФ.

6. Система оплаты труда в МБОУ «Лицей №3» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, администрации города Курчатова содержащими нормы трудового права, приказами учреждения и настоящей Системой.

8. Вспомогательный персонал учреждения - работники МБОУ «Лицей №3», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

9. Административно-управленческий персонал МБОУ «Лицей №3» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Лицей №3» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений 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;

- настоящей Системы;

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

- территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курчатова 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 МБОУ «Лицей №3» формируется на очередной (календарный) год и плановый период, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного, городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. МБОУ «Лицей №3», в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы,

установленных в разделе "Требования к квалификации" соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.5. Руководитель МБОУ «Лицей №3» 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.

1.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МБОУ «Лицей №3», 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.

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

1.8. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей МБОУ «Лицей №3» без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении №1к настоящей Системе, 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 от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", 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", указаны в приложении №2 к настоящей Системе. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

- персональный повышающий коэффициент;

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

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к должностному окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в МБОУ «Лицей №3», 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 МБОУ «Лицей №3», в течение первых трех лет работы.

В МБОУ «Лицей №3», при наличии средств:

- повышающий коэффициент педагогам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,20;

- повышающий коэффициент педагогам, имеющим 1-ю квалификационную категорию, - 0,10;

- повышающий коэффициент педагогам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей - 0,10.

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 профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в МБОУ «Лицей №3», 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.

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

2.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением №3 к настоящей Системе.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящей Системы.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящей Системы.

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

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Лицей №3» по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда. Квалификационная категория присваивается руководителю структурного подразделения учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой) -7925 руб.

3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается работникам, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждений-до 5,0.

3.1.2. Минимальный оклад по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящей Системы повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящей Системы).

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих педагогические должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.2.2. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящей Системы повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящей Системы).

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

3.3.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения

повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

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

3.4.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящей Системы).

3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

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.

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

3.5.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ могут устанавливаться повышающие коэффициенты в соответствии с пунктом 2 подраздела 2 "Порядок оплаты труда работников" раздела II настоящего Положения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (раздел III и IV настоящего Положения).

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

3.6.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.6.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящей Системы повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.7. Минимальные размеры окладов работников, занимающих

должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

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

3.7.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящей Системы).

4. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением Главы города Курчатова от 30.12.2009 N 1735.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.4. 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.

4.5. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", указан в приложении №4 настоящей Системы.

4.6. 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.

4.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются на основании распоряжения

Главы города Курчатова.

4.8. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

4.9. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки конкретизируются в трудовом договоре и устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения.

4.10. Для руководителя учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются постановлением администрации города Курчатова от 20.06.2014 N 625 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Комитету образования города Курчатова.

4.11. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. Конкретный размер премии определяется ежемесячно на основании распоряжения Главы города Курчатова по представлению заместителя Главы администрации-председателя Комитета образования.

4.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в пределах бюджетных ассигнований городского, областного бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании распоряжения Главы города в соответствии с заключенным трудовым договором.

4.12. Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Курчатова и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) должен быть в кратности от 1 до 4.

4.13 Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок).

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

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

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера или их близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Глава города для руководителей, руководитель учреждения для заместителей руководителя и главного бухгалтера на основании их письменного заявления.

Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

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 и разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях г. Курчатова, утвержденными постановлением Главы города Курчатова от 31.12.2009 N 1796 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях г. Курчатова", работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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 и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению 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.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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 вечера до 6 часов утра.

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

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

10. 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.

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

IV. Стимулирующие выплаты

В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы города Курчатова от 31.12.2009 N 1795 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях г. Курчатова", 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 (месяц, квартал, полугодие, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящей Системой.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

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

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретному работнику не ограничен.

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

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:

- выплата стимулирующего характера руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации города Курчатова, по представлению руководителя Комитета образования г. Курчатова;

- заместителю руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по представлению руководителя;

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения, планам и заданиям, количественным и качественным показателям. Также необходимо учитывать следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил техники безопасности и противопожарной профилактики;

- содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов учреждения;

- высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии

решений;

- выполнение срочных и ответственных работ;
- целевое и эффективное использование средств городского и областного бюджета;
- предоставление необходимой учетно-финансовой документации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в приложении №5 к настоящей Системе.

Выплаты за выслугу лет

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

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

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

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

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы

образования и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

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

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

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

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Премияльные выплаты по итогам работы

В целях материального стимулирования работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, календарный год) с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности работ и других критериев.

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 месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный 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 депремированы полностью в соответствии с приложением №6.

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.

Выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания "Заслуженный", "Народный", ведомственные почетные звания (нагрудные знаки)

Дополнительно руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка за ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или 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.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание МБОУ «Лицей№3» включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) лица и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается руководителем учреждения.

2. Численный состав работников МБОУ «Лицей№3» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3. Особенности формирования штатного расписания:

- в МБОУ «Лицей№3» предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения;

- штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, лаборатория, отдел, группа, отделение, библиотека, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом (положением) МБОУ «Лицей№3».

4. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МБОУ «Лицей№3» устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 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".

5. Тарификационный список педагогических работников МБОУ «Лицей№3» (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

Директор МБОУ «Лицей№3» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуется исчислять из размера должностного оклада 2704 рубля.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "народный", рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "заслуженный", рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

0,25 - для профессоров, докторов наук;

0,20 - для доцентов, кандидатов наук;

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

6. В пределах средств, выделенных МБОУ «Лицей№3» на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее

выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

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

- длительной болезни работника и его близких родственников (родителей, супругов, детей) требующей дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;

- чрезвычайной (аварийной) ситуации (землетрясение, пожар, наводнение, авария), которая повлекла за собой значительные потери семьи при условии предоставления обосновывающих документов;

- смерти близких родственников: родителей, супруга (супруги), детей.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов, ходатайство руководителя структурного подразделения.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором МБОУ «Лицей№3».

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Главой города Курчатова в форме распоряжения администрации города Курчатова.

7. 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 трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

8. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

9. Работникам образовательных учреждений в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5 "О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений

Курской области за выполнение функций классного руководителя", осуществляется выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя за счет средств областного бюджета.

10. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований городского, областного бюджетов, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований городского, областного бюджетов.

VI. Заключительные положения

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении | 0,20 |
| 2. За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образование в отдельных классах, группах образовательных организаций | 0,15 - 0,20 |
| 3. Педагогическим работникам лицеев, гимназий | 0,15 |
| 6. Учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка | 0,15 |
| 7. Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики | 0,25 |

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ

1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <*>:	
1 - 4-х классов	0,006
5 - 11-х классов	0,008
2. Учителям 1 - 4-х классов - за проверку тетрадей	0,1
3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <*>:	
по русскому языку, родному языку и литературе	0,15
по математике	0,1
по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике	0,1
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <***>: в общеобразовательных учреждениях	0,1
5. Учителям - за заведование учебными мастерскими	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
6. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
7. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами	0,1
8. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных учреждениях	до 0,2

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 9. Педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) | 0,3 |
| 10. Работникам образовательных учреждений, включенных в состав психолого-медико-педагогического консилиума | до 0,2 |

Примечания.

<*> За одного воспитанника, обучающегося.

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

<***> Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

по общеобразовательным учреждениям - 15.

Приложение №2
к Системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Лицей№3»
г.Курчатова 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.
		с 01 октября 2019 г
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5593

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5593
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5860

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационн	Рекомендуемый минимальный должностной	Рекомендуемый минимальный должностной оклад	Рекомендуемый минимальный должностной оклад
------------------	----------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------------	---------------------------------------------

уровни	ым уровням	оклад (ставка), руб.	при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.	при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
		с 01 октября 2019 г	с 01 октября 2019 г	с 01 октября 2019 г
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; методист; педагог-психолог; инструктор-методист	9574	10307	11060
4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший	9668	10404	11171

	воспитатель; старший методист; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)			
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

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.
		с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка: секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор по перевозке грузов	5593
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6509

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационный уровень	Лаборант; техник; художник; инспектор по кадрам; секретарь руководителя	5860

2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5860
3-й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6509
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7217
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7932

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда; инженер по охране труда и технике безопасности;	6509

	экономист; экономист по договорной и претензионной работе, программист; специалист по кадрам; инженер-электроник (электроник); юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7217
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7932
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10502
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	12428

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	12428

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
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; рабочий по обслуживанию зданий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; грузчик; няня; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5133
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5593

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	5860

уровень	4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар	
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	7217
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	8716
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)	9573

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь	7083

"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Режиссер (балетмейстер); звукорежиссер	9396
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	------

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

**Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"**

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
		с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационный уровень	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	5489

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификац ионным уровням	Рекомендуем ый минимальны й должностной оклад, руб.	Рекомендуем ый минимальны й должностной оклад при наличии второй квалификац ионной категории, руб.	Рекомендуем ый минимальны й должностной оклад при наличии первой квалификац ионной категории, руб.	Рекомендуем ый минимальны й должностной оклад при наличии высшей квалификац ионной категории, руб.
		с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.
1-й квалификационн	Инструктор по лечебной	7083	7785	8555	9396

1-й уровень	физкультур е				
2-й квалификационн ый уровень	Медицинска я сестра диетическая	7083	7785	8555	9396
3-й квалификационн ый уровень	Медицинска я сестра	8555	9396	10307	11287
4-й квалификационн ый уровень	Фельдшер	8555	9396	10307	11287
5-й квалификационн ый уровень	Старшая медицинска я сестра	9396	10307	11287	12198

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационн ым уровням	Рекомендуемы й (минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемы й минимальный должностной оклад при наличии второй квалификацио нной категории, руб.	Квалификац ионные уровни	Рекомендуе мый минималън ый должностно й оклад при наличии первой квалификац ионной категории, руб.	Рекомендуе мый минималън ый должностно й оклад при наличии высшей квалификац ионной категории, руб.
	с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.	с 01 октября 2019 г.
Врачи- специалисты	11287	12198	2-й квалификац ионный уровень	13181	14158

Приложение N 5
к Системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Лицей№3»
г.Курчатова Курской
области

ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

N п/п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала	Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие)	Показатели эффективности деятельности для категории "рабочие"
1.1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности	Результаты внешнего аудита	Результаты публичных	Результаты проверки	Результаты проверки деятельности структурного подразделения

сфере образования	образовательных организаций (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.)	или экспертизы деятельности образовательных организаций	выступлений обучающихся, воспитанников (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.)	деятельности структурного подразделения	
		Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации	Отсутствие рекламации на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей)
		Отсутствие рекламаций на деятельность образовательных организаций со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом)	Сохранность контингента	
		Сохранность	Сохранность	Результативность	

			контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации)	контингента	ь профориентационной работы	
				Результативность профориентационной работы		
			Выполнение государственного задания. Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, их трудоустройство			
			Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения			
1.2.	Функционирование системы государственно-общественного		Результативность работы педагогического совета	Руководство деятельностью методсовета (участие в	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами

	управления		<p>Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)</p> <p>Проведение дней общественной экспертизы</p> <p>Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)</p> <p>Общественная составляющая управления:</p>	<p>деятельности методсовета)</p> <p>Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами</p>	<p>образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами</p>	
			<p>- наличие органа общественного управления образовательной организацией, в котором представлены все участники образовательного</p>	<p>Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса</p>	<p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами</p>	

			<p>процесса;</p> <ul style="list-style-type: none">- наличие и активная деятельность органов самоуправления детей;- наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета <p>Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности образовательных организаций в периодической печати</p> <p>Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров</p>			<p>Результативность досуговой и внеурочной деятельности</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------

1.3.	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;			предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)			
- методическая разработка на основе эксперимента;						
- методическая						

				разработка с учебно-демонстрационными материалами;		
				- учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая часть)		
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		
1.5.	Результаты обучения	Динамика	Результаты			

	и воспитания	индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	<p>итоговой аттестации</p> <p>Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена</p> <p>Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского</p>	<p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</p> <p>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p> <p>Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях,</p>		
--	--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

			<p>уровня; всероссийского уровня</p> <p>Количество призовых мест участия образовательных организаций в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах</p> <p>Количество призовых мест в научно- практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня</p>
1.6.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	<p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни.</p> <p>Реализация программ дополнительного</p>	Динамика состояния охраны труда образовательной организации и инфраструктуры

конкурсах,
творческих
конкурсах,
соревнованиях и
др.

Динамика
снижения
вредных
привычек
обучающихся,
воспитанников,
студентов
(курение,
употребление

Динамика
санитарного
состояния
структурного
подразделения
(службы,
участка и пр.)

Динамика санитарного состояния
структурного подразделения (службы,
участка и пр.)

		<p>образования на базе образовательной организации.</p>		<p>наркотических и психотропных веществ)</p>		
		<p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</p>	<p>Соблюдение законодательства, устанавливающего порядок проведения специальной оценки условий труда</p>	<p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов</p>		
		<p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.</p>	<p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, студентов</p>	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</p>		
		<p>Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов, др.), программ, направленных на работу с одаренными</p>	<p>Увеличение количества обучающихся, студентов, охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный</p>		

детьми.

Организация
физкультурно-
оздоровительной и
спортивной работы
(спортивные
секции,
соревнования)

класс" и др.)

Работа с детьми
из социально
неблагополучных
семей

Увеличение
количества
обучающихся,
студентов,
охваченных
досуговой
деятельностью

Организация
физкультурно-
оздоровительной
и спортивной
работы

Реализация
дополнительных
проектов
(экскурсионные и
экспедиционные
программы,
групповые и
индивидуальные
учебные проекты
обучающихся,
социальные

1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов</p> <p>Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности</p> <p>Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)</p> <p>Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах</p>

проекты и др.)		
<p>Уровень квалификации</p> <p>Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)</p>	<p>Награды, почетные звания</p>	<p>Награды, почетные звания</p>

			<p>повышения квалификации в течение последних 5 лет)</p> <p>Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)</p> <p>Эффективность разрешения конфликтов</p> <p>Результативность работы</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Эффективность
разрешения
конфликтов

Участие педагога
в разработке и
реализации
основной
образовательной
программы

Награды,
почетные звания

Эффективная
организация
наставничества

			педагогического совета
			Награды, почетные звания
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов			
2.2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации	Доля выбытия материальных ценностей
			Доля отремонтированного оборудования и мебели
		Развитие материального обеспечения образовательной организации	Доля нового материального обеспечения учебного процесса

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
Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов Создание элементов образовательной	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов

				инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
		Развитие инфраструктуры образовательной организации	Объем собственных средств на модернизацию образовательной организации			
			Создание новых элементов в инфраструктуре образовательной организации (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)			
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов						
3.1	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов,	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в		

			спонсорских средств	инвестиционном проекте		
		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг			
		Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования			
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств			
			Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						
4.1.	Создание систем информации образовательных	Организация разработки интеллектуальных	Доля новых учебно-методических публикаций;	Доля новых учебно-методических публикаций;	Участие в создании и поддержке	

	<p>организаций (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов</p>	<p>продуктов</p> <p>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)</p> <p>Наличие периодической печати в образовательных организациях</p> <p>Наличие других видов</p>	<p>авторских курсов, методик и пр.</p>	<p>авторских курсов, методик и пр.</p>	<p>информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		коммуникации				
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих 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. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.)		Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.		
			Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации	Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации		
			Освещение опыта работы педагогов в СМИ			
4.2.	Развитие имиджа образовательной	Организация работ по созданию и	Развитие и создание связей с	Эффективность взаимодействия с	Отсутствие рекламаций на	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны

	организации	поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации	социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, организации дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет образовательных организаций и др.)	родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)
			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 и правонарушений среди обучающихся, воспитанников,		

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

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ОБРАЗОВАНИЕ", ДЛЯ РАСЧЕТА РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА КУРЧАТОВА

1. В дошкольных образовательных учреждениях:

учитель-дефектолог
музыкальный руководитель
инструктор по физкультуре
воспитатель (включая старшего)
педагог-психолог
педагог дополнительного образования
учитель-логопед

2. В общеобразовательных учреждениях (начального общего, основного
общего, среднего (полного) общего образования):

учитель
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
руководитель физического воспитания
воспитатель (включая старшего)
педагог-психолог
педагог-организатор
педагог дополнительного образования
старший вожатый

учитель-логопед

3. В специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:

учитель

учитель-дефектолог

учитель-логопед

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

воспитатель (включая старшего)

социальный педагог

педагог-психолог

педагог-организатор

педагог дополнительного образования

инструктор по труду

инструктор по физической культуре

старший вожатый

4. В образовательных учреждениях дополнительного образования детей:

педагог дополнительного образования

методист

инструктор-методист (включая старшего)

тренер-преподаватель (включая старшего)

заведующий отделом

концертмейстер

5. В учреждениях системы дополнительного педагогического образования "Методический кабинет дополнительного педагогического образования"

методист

руководитель структурного подразделения

педагог-психолог

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, ПРИ КОТОРЫХ ПРЕМИИ, НАЧИСЛЕННЫЕ
ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, УМЕНЬШАЮТСЯ ИЛИ НЕ ВЫПЛАЧИВАЮТСЯ
ПОЛНОСТЬЮ

№ п/п	Содержание производственных упущений	Размер лишения премии
1	За сон на рабочем месте сменного персонала	До 100%
2	За нарушения, приведшие к взрыву, возгоранию оборудования, пожару в здании или на территории	До 100%
3	За нарушения правил техники безопасности, должностной инструкции, приведшие к несчастному случаю или создавшие условия, угрожающие здоровью или жизни людей	До 100%
4	За невыполнение в срок мероприятий по предписаниям контролирующих, инспектирующих, вышестоящих органов	До 100%
5	За несвоевременную сдачу очередных экзаменов по ПТЭ, ОТ, ППБ	До 100%
6	За невыполнение планов работ, заданий, графиков, организационных и технических мероприятий в установленные сроки или некачественное их выполнение	До 100%

7	Невыполнение сроков составления и представления установленной отчетности, заявок, договоров	До 50%
8	За невыполнение должностных обязанностей, не предусмотренных другими пунктами данного Положения	До 50%
9	За невыполнение указаний администрации (вышестоящего органа), связанных с деятельностью учреждения	До 100%
10	За проступки, совершенные подчиненным персоналом, отрицательно сказавшиеся на работе учреждения	До 50%
11	За ошибки и неправильное применение законодательства или нормативно-правовых актов при начислении и выплате заработной платы работникам, при сдаче отчетных документов	До 100%