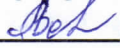


**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Светлополянская основная общеобразовательная школа»**

**Согласовано
Председатель
профкома**

 **Воронина А.А.
«01» апреля 2022 г**

**Рассмотрено
на собрании трудового
коллектива**

«01» апреля 2022 г.



**Утверждаю
Директор МКОУ школы
Т.А. Седельникова
«01» апреля 2022г**

**Положение № 3-42.1
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Светлополянская основная общеобразовательная школа»
Кетовского района**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» Кетовского района (далее - Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Кетовского района, подведомственных Управлению народного образования Администрации Кетовского района, утвержденного постановлением Администрации Кетовского района от 30 августа 2018 года №1652, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников с целью определения единых подходов к оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее - учреждения).

2. Системы оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» (далее-работники) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым 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 муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) 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 муниципальных учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
- 9) мнения профсоюзного комитета работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа».

3. Условия **оплаты труда** работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» 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 муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа», предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа».

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» 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 муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения 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, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа», должности которых включены в Перечень должностей работников муниципальных учреждений, 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.

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

11. Оплата труда работников культуры, работающих в учреждении, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Кетовского района, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Кетовского района, где вводятся новые (отраслевые) системы оплаты труда, утвержденном Постановлением Администрации Кетовского района от 16 октября 2012 г. № 2470.

13. Заработная плата работников учреждения 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 учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

14. 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 от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» (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 муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа»

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогического работника 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 образовательного учреждения 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.

18. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

20. Предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, окладов (должностных окладов) без учета повышения по другим основаниям.

21. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждения, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия 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, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

22. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, 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 спорте в Российской Федерации».

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

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных	0,15

учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

25. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа»

26. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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.

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

28. 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.

29. 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.

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

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа»

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

32. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

Размер оклада (должностного оклада) руководителя определяется по следующей формуле:

$D_p = M_o \times K_{упр}$, где:

D_p - оклад (должностной оклад) руководителя;

M_o – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя равный 18400 руб.;

$K_{упр}$ - коэффициент масштаба управления.

33. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю Управлением народного образования Администрации Кетовского района на основании решения комиссии по

определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3 для руководителей общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,5
3	1,25
4	1

Показатели и порядок отнесения образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

34. В соответствии с Постановлением Администрации Кетовского района от 01 марта 2017 г. № 582 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Кетовского района и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений» предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Кетовского района, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных учреждений 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».

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательного учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленное в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

35. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

36. Премии руководителя осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений, утвержденным Управлением народного образования Администрации Кетовского района.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Управлением народного образования администрации Кетовского района в трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения.

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

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.

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

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа»

39. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

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

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

42. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (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, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и других видов дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за проверку тетрадей:

- русский язык, математика, начальные классы (русский язык, математика, литературное чтение) 10 %-20%

- биология, химия, физика, география, история, обществознание, английский язык, литература 5 %-10%.

Порядок определения данной выплаты определяется по формуле РТС: $18 \times \text{количество преподаваемых часов по данному предмету} : (14 \times K) \times \text{на количество обучаемых учеников}$.

РТС – размер тарифной ставки в зависимости от категории (приложение 1)

K – количество классов, в которых преподает учитель

- за заведование кабинетом (в соответствии с приказом о назначении заведующих кабинетами) от 300 рублей;

- за руководство методическим объединением, методсоветом, творческой, проблемной группой (в соответствии с приказом о назначении) от 300 рублей;

- за наставничество (в соответствии с приказом о назначении) от 500 рублей;

- молодым специалистам (стаж работы до 3 лет) 500 рублей;

- за работу с сайтом школы до 500,00 рублей;

- ответственному за электронную школу до 500,00 рублей;

- инспектору по охране прав детства до 500,00 рублей.

- работу во внеурочное время при проведении мероприятий от 500 рублей;

- работу с детьми с ОВЗ в рамках урока 5% от нагрузки.

- выплата в целях обеспечения соответствия размера месячной заработной платы работников образовательного учреждения, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – доплата до минимального размера оплаты труда).

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

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

45. 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.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 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.

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

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

48. 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

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

50. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и других видов дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным

договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты.

51. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – минимальный размер оплаты труда), и месячной заработной платой работника образовательного учреждения с учётом всех выплат компенсационного (за исключением оплаты сверхурочных часов, работы в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за совмещение и уральского коэффициента) и стимулирующего характера.

Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени приказом руководителя образовательного учреждения работникам образовательного учреждения, заработная плата которых, с учётом всех выплат компенсационного (за исключением оплаты за сверхурочные часы, работы в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за совмещение и уральского коэффициента) и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

52. 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 муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Светлополянская основная общеобразовательная школа» (Приложение 3)

53. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

54. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы **при наличии оснований и средств в фонде стимулирования.**

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Выплаты за качество выполняемых	Положительная динамика качества обучения по сравнению с предыдущим периодом.	По итогам года	5% от тарифной ставки за каждого ученика

<i>работ</i>	Результаты ГИА выпускников ступени основного общего образования: выше средних значений по району выше средних значений по области	По итогам года	выше средних значений по району: 5% от тарифной ставки за каждого ученика
	Соответствие итоговых оценок по учебному предмету результатам ВПР	По итогам года	3% от тарифной ставки за каждого ученика
За интенсивность и высокие результаты работы	Результаты участия детей в олимпиадах, конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (муниципальный, региональный, всероссийский, международный),	По факту участия	Уровень муниципальный – 3% от тарифной ставки за каждого ученика; Уровень региональный, всероссийский, международный – 5 % от тарифной ставки за каждого ученика
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (музей, оформление кабинета, за заведование огородом (составление графика отработки учащихся и определения объема работ), и.т.д.	По факту участия	10 % от тарифной ставки
	Выполнение особо важных и ответственных работ	По факту участия	10 % от тарифной ставки
	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях, проектах, публикациях.	По факту участия.	Уровень муниципальный – 3% от тарифной ставки; Уровень региональный, всероссийский, международный – 5% от тарифной ставки
		Победитель или призёр	Уровень муниципальный – 10% от тарифной ставки; Уровень региональный, всероссийский, международный – 15% от тарифной ставки
Участие в инновационной деятельности (разработка программы развития, участие в работе инновационных площадок и т.д.)	По факту участия	5 % от тарифной ставки	
	За работу с детьми из неблагополучных семей, детьми сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ.	По факту участия	5 % от тарифной ставки за каждого ученика

	Обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС (при введении новых курсов и предметов в учебный план).	Ежемесячно	5 % от тарифной ставки
	Разнообразие форм работы с родителями. Наличие совместных классных и внеклассных мероприятий.	По факту	5 % от тарифной ставки
Премияльные выплаты по итогам работы		По итогам года, четверти	от 1000 рублей
Выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательного учреждения и отдельных категорий работников		По факту	5 % от тарифной ставки

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты баллы/руб.
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	При выполнении показателя	1.1. Интенсивность и напряжённость работы при подготовке и принятии участия в субботниках, различного рода комиссиях, утренниках, оформлении к праздникам и т.д.	ежемесячно	2
		1.2. Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, субботники, срочные работы, участие в конкурсах, поручения администрации и т.д.)	по факту	до 2000 руб.
		1.3. Выполнение плана внутреннего контроля, годового плана: 96-100% 90-95% 80 - 89%	ежемесячно	3 2 1
		1.4. Обеспечено функционирование системы внутреннего мониторинга (контроля) образовательного процесса в соответствии с ФГОС: • отсутствие замечаний администрации; • незначительные замечания; • замечания	ежемесячно	3 2/1 0
		1.5. Участие в методической работе (семинары, открытые просмотры, методические объединения, работа в творческих группах), конкурсах профмастерства, конференциях - на учрежденческом уровне - муниципальном - региональном	ежемесячно	1 2 3
		1.6. Результативное и распространение и обобщение опыта: - собственных методических разработок, используемых в образовательном процессе (утвержденные на уровне учреждения) - публикаций в периодических изданиях (СМИ), на сайте ДООУ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - странички в интернет-ресурсе (систематическое ведение) - обобщенного педагогического опыта (период аттестации)	ежемесячно	3 2 1 2
		1.7. Разработка и реализация программ, используемых в образовательном процессе	за каждую	3
		1.8. Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п. - победители и призеры: • муниципального уровня	ежемесячно	1 2

		<ul style="list-style-type: none"> регионального уровня федерального уровня участники разного уровня конкурсов, соревнований, фестивалей и т.д. 		3 1
2 Выплаты за качество работы	При выполнении показателя	2.1. Своевременное и качественное ведение документации (годовой план, образовательная программа, номенклатура дел и т.д.) - документация соответствует всем требованиям - ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению и содержанию	ежемесячно	2 1
		2.2. Участие в инновационной деятельности, работе стажировочных площадок, использование в работе ИКТ и инновационных технологий: - на учрежденческом уровне - муниципальном уровне - региональном уровне	ежемесячно	1 2 3
		2.3. Организация работы с социумом: <ul style="list-style-type: none"> Работа службы поддержки семей, воспитывающих детей раннего возраста на дому Благоприятный психологический климат в ДОУ, уровень этики общения с участниками образовательного процесса Обновление стендов для родителей в коридорах, холлах ДОУ Участие в общественной жизни ДОУ в интересах коллектива 	ежемесячно	1 1 1 1
		2.4. Контроль над строгим соблюдением инструкций по охране жизни и здоровья детей, созданием безопасного образовательного пространства, отсутствие замечаний.	ежемесячно	2
		2.5. Организация и руководство работами педагогов по оснащению и обновлению предметно-развивающей среды группы (наличие методической литературы, пособий и др.) <ul style="list-style-type: none"> систематически; периодически; однократно 	ежемесячно	3 2 1
		2.6. Доля педагогических работников, прошедших аттестацию в соответствии с планом: <ul style="list-style-type: none"> 90-100%; менее 90% 	ежемесячно	2 1
		2.7. Доля педагогических работников, повысивших уровень квалификации, прошедших профессиональную переподготовку в соответствии с годовым планом: <ul style="list-style-type: none"> 90-100%; менее 90% 	ежемесячно	3 2
	При выполнении показателя	2.8. Соблюдение исполнительской дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения и др.): <ul style="list-style-type: none"> отсутствие замечаний заведующего ДОУ; наличие замечаний 	ежемесячно	2 0
При выполнении показателя	2.9. Работа без больничных листов, отпусков без сохранения заработной платы (кроме случаев, оговоренных в ТК)	ежемесячно	2	
3. Другое	При выполнении показателя	3.1. За сохранность имущества и материальных ценностей ДОУ	ежемесячно	1 1 1
		3.2. Экономия энергоресурсов		
		3.3. Степень участия в обновлении сайта, уголков ДОУ		
4. Премияльные выплаты по итогам работы	При выполнении показателя	4.1. Своевременная и качественная подготовка ДОУ к новому учебному году (без замечаний)	один раз в год	до 1000 руб.
		4.2. Выполнение плановых мероприятий с высокой результативностью (по результатам мониторинга)	1 раз месяц/ 1 раз в полугодие	до 1000 руб.
		Итого:		

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателя

Наименование выплат	Условия получения выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат/баллы /руб.
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	При выполнении показателя	1.1. Интенсивность и напряжённость работы при подготовке и принятии участия в субботниках, различного рода комиссиях, утренниках, оформлении к праздникам и т.д.	2
	При выполнении показателя	1.2. Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, субботники, срочные работы, участие в конкурсах, поручения администрации и т.д.)	до 1000 руб.
		1.3. Отсутствие задолженности по оплате за присмотр и уход ребенка в детском саду	1 2 3
	При выполнении показателя	1.4. Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях: • региональный уровень; призер/участник • муниципальный уровень; призер/участник • институциональный уровень призер/участник	3/2,5 2/1,5 1/0,5
		1.5. Участие в инновационной деятельности, студий: • наличие и ведение сайта • использование ИКТ и метода проектов • разработка авторских программ	1 1 1
	При выполнении показателя	1.6. Результативность участия в конкурсах профмастерства.	до 2000 руб.
		1.7. Обобщение и представление собственного педагогического опыта: • участие в конференциях, круглых столах; заочных мероприятиях различного уровня (интернет-конкурсы, конференции, семинары и т.д) • публикации в СМИ, интернет-ресурсах; • проведение открытых мероприятий и занятий;	2 1 2
	При выполнении показателя	1.8. Организация работы с родителями: • систематическое проведение мероприятий с родителями, в том числе в нетрадиционной форме (клубы, досуги, практикумы и др.) • обновление наглядной информации в уголке для родителей	2 1
		1.9. Участие в методической работе (семинары, открытые просмотры, методические объединения, педсоветы, работа в творческих группах и др.) - на учрежденческом уровне - муниципальном - региональном	1 2 3
	При выполнении показателя	1.10. Образцовое содержание групп, обновление и пополнение предметно-развивающей среды групп пособиями и материалами: • систематически; • периодически; • однократно	2 1 0,5
2. Выплаты за качество работы	При выполнении показателя	2.1. Уровень посещаемости детьми группы: • более 75%; • 71-75%; • 65-70%	3 2 1
		2.2. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (уровень заболеваемости): • снижение уровня заболеваемости; • стабильность результата (по отношению к предыдущему периоду)	2 1
		2.3. Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса 2.4. Уровень подготовленности педагога к НОД (методически правильная, творчески организованная НОД, эффективное использование образовательных технологий и методик). На основании планов и контрольного посещения НОД и мероприятий.	3 1,2,3
	При выполнении показателя	2.5. Своевременное и качественное ведение документации (календарный, перспективный планы, методический, диагностический инструментарий и т.д.) - документация соответствует всем требованиям	2 1

		- ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению и содержанию	
	При выполнении показателя	2.6. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг (отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений)	1,2,3
	При выполнении показателя	2.7. Показатель адаптации вновь поступивших детей в ДОУ (для воспитателей групп раннего возраста): 80-100% легкой и средней степени адаптации 70-79%	2 1
	При выполнении показателя	2.8. Соблюдение исполнительской дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка и др.): • отсутствие замечаний заведующего ДОУ; • наличие замечаний	2 0
	При выполнении показателя	2.9. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по курируемому направлению деятельности	1, 2, 3
	При выполнении показателя	2.10. Работа без больничных листов, отпусков без сохранения заработной платы (кроме случаев, оговоренных в ТК)	2
	При выполнении показателя	2.11. За сохранность имущества и материальных ценностей ДОУ 3.2. Экономия энергоресурсов 3.3. Степень участия в обновлении сайта, уголков ДОУ	1 1 1
3. Премии и выплаты по итогам работы	При выполнении показателя	3.1. Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году (без замечаний)	до 1000 руб.
		3.2. Выполнение плановых мероприятий с высокой результативностью (по результатам мониторинга)	до 1000 руб.

55. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

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

57. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

58. При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые могут подразделяться на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательном учреждении).

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

58. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом учреждения.

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

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

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	9282,5	9746,25	10526,25	11137,5	12531,25	10673,75	11137,5	12068,75	13462,5
2 квалификационный уровень									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	9470	9942,5	10737,5	11363,75	12783,75	10890	11363,75	12311,25	13730
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	9660	10141,25	10952,5	11828,75	13042,5	11111,25	11590	12557,5	14007,5
4 квалификационный уровень									
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог	10108,75	10615	11120	12128,75	13646,25	11635	12566,25	13571,25	14657,5

