

Рассмотрено
общим собранием
работников
протокол № 3
от « 02 » октября 2020г.



Утверждаю
директор школы
Ефимова Т.В.
приказ № 119
от « 06 » октября 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Кызылбаевская средняя общеобразовательная школа»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Кызылбаевская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Кызылбаевская средняя общеобразовательная школа» (далее - организации), обеспечения заинтересованности работников организации в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников 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.

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

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

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации 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.

6. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем организации 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.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, должностным окладам (базовым должностным окладам) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых включены в Перечень должностей работников организаций, расположенных в сельской местности которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности,

утвержденный постановлением Администрации Шатровского района от 29 января 2008 года № 10 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных учреждений Шатровского района, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

8. Оплата труда работников организации, 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.

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

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

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

Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

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

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников организации

13. Размеры тарифных ставок, базовых должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в организациях выделяются профессиональные квалификационные группы.

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда 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.

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 и работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

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

16. 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 Минздравсоцразвития № 761н и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Положением об оплате труда работников организации, утвержденным локальным нормативным актом организации, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

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

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

18. 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 организаций, 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, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
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	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

19. 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 действующим законодательством,
- 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.

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

Таблица 2

Виды работ	Коэффициент специфики
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Работа по адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

21. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

22. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала организаций производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

23. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

24. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.

25. 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.

26. 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.

27. Ставки почасовой оплаты специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций, определяются исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

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

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

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

$Др = Мок \times Купр$, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

Мо - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

Купр - коэффициент масштаба управления.

30. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Установленные показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам оплаты труда руководителей приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,65
2	1,35
3	1,15
4	1,0

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации (без учета заработной платы руководителя) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации – не более 3 к 1.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

33. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей организации устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя организации.

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

34. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям организаций, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (Приложение №3)

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

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

36. 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.

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

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

41. Работникам организации при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда отменяется.

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

44. Размеры дополнительных выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, должностным окладам или в абсолютных размерах.

Устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

- доплата за классное руководство из расчета 1000 рублей за 14 обучающихся и 25 рублей за каждого последующего обучающегося;
- доплата за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате должности секретаря)-2000 рублей;
- за работу со школьным сайтом -2000 рублей;
- за заведование кабинетом-200 рублей;

- доплаты за проверку тетрадей:

а) по русскому языку и литературе –

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

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

б) по математике, алгебре, геометрии-

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

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

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

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

- за заведование школьным методическим объединением - 250 рублей, за заведование районным методическим объединением – 500 рублей (за каждое проведенное заседание);

- поддержка молодых специалистов – 3000 рублей;

- за заведование пришкольным участком – 8% (с апреля по октябрь)

- сопровождающие при подвозе обучающихся – 3%;

- ответственный за выпуск автотранспорта на линию – 10%;

- ответственный за безопасность дорожного движения -1000 рублей;

- за заведование филиалом образовательной организации – 1000 рублей;

- за заведование обязанностей лаборанта – 3%;

- за ведение электронного мониторинга – 10%;

- за наставничество -5%;

- за выполнение обязанностей лаборанта – 3%;

- за внеклассную работу по физическому воспитанию – 11%;

- за организацию работы в области ГО и ЧС (в прямой зависимости от объема учебной нагрузки) - 10%;

- за техническое обслуживание автобуса 2000 рублей;

- за подготовку к ГИА и ВПР по русскому языку и математике – 5%.

Вышеуказанные доплаты устанавливаются приказом руководителя организаций на учебный год, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

45. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

46. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

47. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 устанавливается по соглашению трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

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 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

51. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

52. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;
- целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

Организация предусматривает следующие критерии оценки стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за обеспечение качества обучения учащихся;
- выплаты за результаты внеучебной деятельности учащихся;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

53. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах, в процентном отношении, а также по бальной системе.

Наименование выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат	Периодичность
1. Обеспечение качества обучения учащихся	За организацию индивидуальной работы с обучающимися	1 балл	По факту
	Максимальный балл	1	
	Результаты итоговой государственной аттестации: ЕГЭ, ОГЭ, ВПР: выше регионального - на уровне региона - отсутствие учащихся, не преодолевших порог экзамена -	2 балла 1 балла 1 балл	В течение года
	Максимальный балл	3	
2. Результаты внеучебной деятельности учащихся (накопительная)	Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, в научно-исследовательских конференциях, проектной деятельности, различных конкурсах, смотрах, соревнованиях (в том числе дистанционных, очных и заочных): Школьный уровень:		По факту, накопительно
	участники –	0,5 балла	
	победители, призеры –	1 балл	
	Муниципальный уровень:		
	участники –	0,5 балла	
	победители, призеры –	1 балл	
	Региональный уровень:		
	участники –	0,5 балла	
	победители, призеры –	2 балла	
	Федеральный уровень:		
	участники –	0,5 балла	
	победители, призеры –	2 балла	

	Максимальный балл	6	
3. Профессиональные достижения учителя	Распространение передового педагогического опыта, фестиваль педагогического мастерства, участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических объединений, научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, вебинарах, форумах, инновационно – методическая работа, внеклассная работа по предмету, работа с одаренными детьми в образовательной организации – на муниципальном уровне – на региональном уровне –	1 балл 2 балла 3 балла	По факту, накопительно

Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

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

Таблица 4

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

Н п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1.1.			2833
			3101
1.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3214
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер ,	3888

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

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

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

57. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

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

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

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

61. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается:

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

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

62. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений Шатровского района, 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, утвержденным постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 08 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, 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».

63. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности - 0,25.

64. С учетом условий труда работникам организации по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

65. Работникам организации по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Раздел VIII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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

Таблица 5

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

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2248
2.	2 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2472
3.	3 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2585
4.	4 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	2810
5.	5 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3147
6.	6 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3371
7.	7 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3484
8.	8 тарифный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	3596

67. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

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

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

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

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

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

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

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

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

75. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается:

всем рабочим организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях:

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

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

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

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

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

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

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

79. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

80. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Раздел IX. Другие вопросы оплаты труда

81. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным в Положении о материальной помощи, утвержденным приказом от 24 октября 2018 года № 100.

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

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

Приложение 1
к Положению «Об оплате труда работников
МКОУ «Кызылбаевская СОШ»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Шатровского района

[illegible]

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	Соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	Соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

Приложение 2
к Положению к Положению «Об оплате
труда работников МКОУ «Кызылбаевская
СОШ»

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам оплаты труда руководителей

1. Показатели деятельности муниципальных общеобразовательных организаций

1.1. К показателям деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Шатровского района (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности общеобразовательных организаций Шатровского района (далее – организации): численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации и др. Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организации.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов, У КП, интерната при общеобразовательном учреждении с количеством обучающихся (воспитанников)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 300 чел.	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	За каждый вид	До 15
8.	Наличие автотранспортных средств,	За каждую единицу	До 3, но не

	школьных автобусов, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения		более 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
10.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
11.	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах общего назначения) обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных классов, групп)	За каждого обучающегося	1
12.	Наличие в общеобразовательных учреждениях специальных (коррекционных) классов (групп)	За каждый класс (группу)	1
13.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося	0,5
14.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20
15.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	До 20

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	До 500	До 350	До 200

2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – отдел образования) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организации устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе 1 настоящих Показателей, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями организации, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Отдел образования:

2.6.1. Может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям.

2.6.2. Может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, должностной оклад, предусмотренный для руководителей организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области и работы их руководителей

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных общеобразовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб граждан	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежеквартально
2.	Подготовка общеобразовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии акта готовности общеобразовательной

№ п/ п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
				организации к новому учебному году. III квартал
3.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности общеобразовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися. Ежеквартально
4.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у общеобразовательной организации двух и более зданий; наличие у общеобразовательной организации структурных подразделений; ведение общеобразовательной организацией самостоятельно бухгалтерского учета	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
5.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. III квартал
6.	Наличие в общеобразовательной организации победителей и призеров в	Наличие победителей и призеров муниципального, регионального,	3	Доклад руководителя общеобразовательной

№ п/ п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
	конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	всероссийского, уровней Всероссийской олимпиады школьников		организации. III квартал
7.	Участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
8.	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	1	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
9.	Организация эффективной физкультурно- оздоровительной и спортивной работы в общеобразовательной организации	Развитие в общеобразовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир); развитие в общеобразовательной организации секций и кружков спортивной направленности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
10 .	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации.

№ п/ п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
		управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)		Ежеквартально
12 .	Развитие кадрового потенциала в общеобразовательной организации	Аттестация педагогических работников общеобразовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Показатель средней заработной платы в	Создание условий для доведения	2	Доклад руководителя

№ п/ п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
	общеобразовательной организации	средней заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации до средней заработной платы в регионе		общеобразовательной организации. Ежеквартально
2.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
3.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Ежеквартально