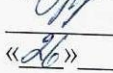



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МКОУ
«Просветская основная
общеобразовательная школа
имени кавалера ордена Мужества
Цепляева А.Н.»

 Е.В.Ковтунова
«26» 12 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКОУ «Просветская основная
общеобразовательная школа имени кавалера
ордена Мужества Цепляева А.Н.»

 С.А.Якушева
«26» декабря 2022г.



**Положение об оплате труда работников муниципального казенного
образовательного учреждения «Просветская основная общеобразовательная школа
имени кавалера ордена Мужества Цепляева А.Н.»**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Просветская основная общеобразовательная школа имени кавалера ордена Мужества Цепляева А.Н.» (далее - Положение), на основании Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Кетовского муниципального округа Курганской области, подведомственных Управлению образования Администрации Кетовского муниципального округа, (далее – образовательное учреждение) с целью определения единых отраслевых подходов в оплате труда образовательных учреждений.

2. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения (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 8 августа 2013 года № 678 (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 представительного органа работников муниципального учреждения.
3. Условия оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения 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 учреждения 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 учреждения, работающих и проживающих в сельской местности, 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 учреждения, 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 учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих 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.

12. 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 (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

14. Руководитель учреждения (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 образовательного учреждения

15. 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".

16. 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 образовательных учреждений устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

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

17. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям 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».

18. 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).

19. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, 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.

20. 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 учреждений, 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	Почетные звания СССР, Российской Федерации "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За	0,1

звания	наставничество»	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

21. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, 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».

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

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,15
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
Работа в многопрофильных образовательных учреждениях дополнительного образования детей	0,1
Работа в группах для детей дошкольного возраста в образовательных учреждениях дополнительного образования детей	0,05

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

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

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

25. 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.

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

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

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

29. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из 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

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

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

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

$Dp = Mo \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

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

Kупр - коэффициент масштаба управления.

32. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа 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, в соответствии с таблицей 4 для руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Таблица 3

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

Таблица 4

Группы по оплате труда	Коэффициент масштаба управления
------------------------	---------------------------------

руководителей	
1	1,85
2	1,6
3	1,35
4	1

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

33. 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.

34. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов (должностных окладов) руководителя этого учреждения.

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

35. Премии руководителям образовательных учреждений, утвержденным Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа.

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 образования администрации Кетовского муниципального округа в трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения.

36. 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.

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 учреждений при наличии оснований для их выплаты.

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

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

41. Работникам учреждений 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, 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).

- выплата в целях обеспечения соответствия размера месячной заработной платы работников образовательных учреждений, 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).

42. 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.

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 аттестации рабочего места в размере не менее 4% оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации 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.

Руководители образовательных учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

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

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

47. 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

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

49. 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 нормативными 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), ставке заработной платы 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.

50. 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», с учетом коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15 процентов, (далее – минимальный размер оплаты труда), и месячной заработной платой работника образовательного учреждения с учетом всех выплат компенсационного 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 учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

51. 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

52. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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).

53. 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.

Образовательные учреждения могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательного учреждения и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

54. 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).

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

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

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять 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

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

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

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

Приложение 1

в соответствии об оплате труда работников
муниципального казенного образовательного
учреждения «Просветская основная
общеобразовательная школа имени кавалера
ордена Мужества Цепляева А.Н.»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала МКОУ «Просветская основная общеобразовательная школа имени кавалера ордена Мужества Цепляева А.Н.»

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5657,5	5797,5	6377,5
Помощник воспитателя			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
Младший воспитатель	5775	5915	6506,25

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников
 МКОУ «Просветская основная общеобразовательная школа имени кавалера ордена Мужества Цеплева А.П.»

Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование					Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование						
	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Квалификационный уровень, наименование должности (должностного оклада)	1 квалификационный уровень											
	Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770		
	2 квалификационный уровень											
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984			
3 квалификационный уровень												
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206			
4 квалификационный уровень												
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726			

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Просветская
основная общеобразовательная
школа имени кавалера ордена
Мужества Цепляева А.Н.»

Стимулирующие выплаты постоянного характера

Критерии оценки эффективности работы учителя	
Показатель деятельности	Выплаты, % от РТС
<p>За проверку тетрадей</p> <p>Порядок определения данной выплаты определяется по формуле РТС : 18 : (14 · К) · х на количество преподаваемых часов по данному предмету · х на количество обучаемых учеников. РТС – размер тарифной ставки в зависимости от категории (приложение 5); К – количество классов, в которых преподает учитель</p>	<p>- Проверка тетрадей 1- 4 классов - 10%</p> <p>За проверку письменных работ 5-9 классов:</p> <p>- по русскому языку - 15%; - по математике - 10%; - по литературе, биологии, химии, иностранному языку, физике - 5%; - географии, истории, обществознанию, ИЗО, черчению, технологии, ТПК - 3%</p>
За реализацию адаптированных общеобразовательных программ	До 20%
Заведование кабинетом	<p>- Заведование паспортизированными учебными кабинетами, классными комнатами до 10%</p> <p>- Заведование спортивным залом до 20%</p> <p>- Заведование кабинетом информатики до 20%</p>
За проведение динамических пауз в 1 классе	До 5 %
За работу со школьным сайтом, электронным журналом, за информационное обеспечение образовательного процесса	До 25%
За заведование учебно – опытным участком	До 10%
За трудовое воспитание обучающихся в условиях открытой образовательной среды	До 10%
За наставничество над молодым педагогом	До 3%
За руководство МО, МС	До 3%
За социально-педагогическое сопровождение детей – сирот, опекаемых	До 20%
За присутствие на допросах несовершеннолетних, проживающих в Кетовском районе, в правоохранительных органах в нерабочее время	До 15%
За ведение документации педагогических мероприятий: педсоветов, совещаний и т.п.	До 4%

Обслуживающий персонал

Показатель деятельности	Выплаты, % от РТС
Водитель	До 80%
1. За обеспечение исправного технического состояния и устранение сбоев в работе транспортного средства при организации подвоза учащихся. 2. За обеспечение безопасной перевозки детей. 3. За отсутствие ДТП, замечаний со стороны ГИБДД и администрации школы. 4. За выполнение хозяйственных работ, не связанных с основной деятельностью.	До 80%
Гардеробщица	До 30%
За выполнение обязанностей вахтера	До 30%
Повар, рабочая кухни	До 15%
За расширенную зону обслуживания (работа в 2 смены, обслуживание более 150 человек)	До 15%

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Просветская
основная общеобразовательная
школа имени кавалера ордена
Мужества Цепляева А.Н.»

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

Показатель деятельности	Критерии оценки деятельности учителей		
	Критерии	Измеритель	Баллы
1. Освоение обучающимися образовательных стандартов	Позитивные достижения обучающихся в обучении по сравнению с предыдущим периодом (стабильность и рост качества обучения).	- результаты административных контрольных работ, средний бал за четверть по предмету	1 - отсутствие неуспевающих по преподаваемым предметам или повышение успеваемости
		- количество неудовлетворительных отметок (сравниваются две учебные четверти)	3 - стабильность качественной успеваемости 4 - рост качественной успеваемости
	Уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, заполнение журналов, выполнение учебного плана на неделю, выставление отметок в дневники учащимся учителями-предметниками	0 – низкий уровень 1 – средний уровень 2 – высокий уровень
2. Профессиональные достижения учителя	Качественное проведение учебных занятий.	Результаты ВШК Анализ учебного занятия	0-неудовлетворительный уровень; 1 – удовлетворительный уровень; 2- оптимальный уровень; 3- высокий уровень
	Повышение уровня профессиональной подготовки	Наличие подтверждающих документов: сертификаты, дипломы, справки	1 – педагог в текущий период повышает уровень своей квалификации
3. Инновационная деятельность учителя	Активное участие в инновационной работе.	Результаты реализации программы инновационной площадки (по плану, за прошедший период) Приказы, итоги ВШК	1 – работа в составе творческой группы по реализации программы инновационной площадки 3 – руководство творческой группой по реализации программы

			инновационной стратегии
	Использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе и коррекционно-развивающей работе	Дидактическая копилка уроков с использованием медиасредств Анализ журналов Результаты ВШК	1 – ИКТ используется на 3 – 10% уроков в текущий период 2 – ИКТ используется на более 10% уроков в текущий период 4 – своевременное внесение информации в электронный журнал
	Работа в НОУ	Результаты научно-практических конференций.	1-под руководством педагога ведется исследовательская деятельность 2- руководство школьной НОУ
4. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	Выполнение плана воспитательной работы, в том числе по участию класса в социально-значимой деятельности Качество проведения внеклассных мероприятий	- Результаты ВШК Отчет о социально-значимой деятельности Рейтинг классов	1 – план воспитательной работы за отчетный период выполнен на 90-100 % 1 – проведение социально-значимых дел на уровне школы 1 - активное участие класса в общешкольных делах, по рейтингу – 2,3 место на параллели или 2 - по рейтингу – 1 место на параллели
		- процент занятости в системе дополнительного образования детей группы риска;	1 – 50% и более детей заняты в дополнительном образовании;
	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, алкоголизма и иных вредных привычек обучающихся.	- снижение (отсутствие) учащихся, состоящих на учете в ОВД (на внутришкольном учете);	1 – при положительной динамике
		- снижение (отсутствие) пропусков уроков детьми по неуважительной причине; работа по плану с	1 – при положительной динамике 1- наличие плана

за

та

ого
ни
го
ой
ле
гы
го
ия
се
да

ки)

их;
гов
№

й,
эх
8

го
ин

о-

и
й
х

		детьми, стоящими на внутришкольном контроле	
Организация работы с родителями		- результаты внутришкольного контроля; - протоколы родительских собраний, заседаний родительского комитета, Совета школы	1 - проведение родительских собраний (явка не менее 50%) 1 - участие родителей в классных и школьных мероприятиях 1- активная работа родительского комитета
Качественное выполнение обязанностей классного руководителя		- результаты внутреннего контроля - анализ документации	1 - качественное ведение установленной для классного руководителя документации (в том числе своевременная сдача отчетности) 2 - стабильная 100% успеваемость или повышение успеваемости в классе 1 – качество дежурства по школе 1- высокий уровень выполнения деятельности в качестве классного руководителя
Осуществление мер по обеспечению здоровья обучающихся	Использование на уроке здоровьесберегающих технологий, приемов	Результаты внутришкольного контроля.	1 – использует эпизодически; 2 – использует регулярно и эффективно
	Охват обучающихся класса горячим питанием	График питания	1- 75% обучающихся питаются 2 – 90% - 100% обучающихся питаются
	Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся Обеспечение комфортного психологического климата	- результаты внутришкольного контроля; - результаты анкетирования; результаты рассмотрения конфликтных ситуаций	1- создание безопасных условий для обучающихся 2- создание благоприятной психологической обстановки на уроке (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб)

Критерии оценки эффективности работы воспитателя группы продленного дня

Критерий оценивания	Количество баллов (общее количество баллов рассчитывается исходя из нагрузки воспитателя - размера ставки)
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.)	2 балла за каждое мероприятие
Использование в работе с детьми здоровьесберегающих технологий, приемов	3 балла
Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся. Обеспечение комфортного психологического климата	3 балла
Организация воспитательной работы в каникулярное время	3 балла
Отражение воспитательной деятельности на сайте на районном уровне на областном уровне	1 балл 1 балл за каждую публикацию 2 балл за каждую публикацию
Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях На школьном уровне Победители и призёры На районном уровне участие Победители и призёры	2 балла 1 балл 2 балла
Выступление на педагогическом совете докладчик содокладчик Выступление на ШМО докладчик содокладчик	3 балла 1 балл 2 балла 1 балл
Повышение уровня профессиональной подготовки	1 балл (в текущий период повышен уровень квалификации)
Исполнительская дисциплина Отсутствие замечаний по ведению документации	2 балла
Отсутствие обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	2 балла

Критерии оценки эффективности работы педагога-организатора

Критерий оценивания	Количество баллов
Наличие детских объединений и организаций	2 балла
Выполнение плана работы ДОО	2 балла
Отражение деятельности ДОО на сайте на районном уровне на областном уровне	1 балл 1 балл за каждую публикацию 2 балл за каждую публикацию
Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях На районном уровне	

участие	1 балл
Победители и призёры	2 балла
На областном уровне	
Участники	2 балла
Победители и призёры	3 балла
На российском уровне	
Участники	3 балла
Победители и призёры	10 баллов
Организация воспитательной работы в каникулярное время	2 балла
Выступление на педагогическом совете	
докладчик	3 балла
содокладчик	1 балл
Выступление на ШМО	
докладчик	2 балла
содокладчик	1 балл
Повышение уровня профессиональной подготовки	1 балл (в текущий период повышен уровень квалификации)
Исполнительская дисциплина	
Отсутствие замечаний по ведению документации	2 балла
Отсутствие обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	2 балла

Критерии оценки эффективности работы библиотекаря

Критерий оценивания	Количество баллов
Читательская активность:	
более 50% посетили библиотеку в отчетный период	3 балла
Проведение читательских конференций	2 балла (за каждую)
Проведение ББУ в соответствии с планом	2 балла
Формирование заказа учебников на учебный год	3 балла
Работа с районным обменным фондом	3 балла
Оформление тематических выставок в соответствии с планом	1 балл за каждую
Подготовка и проведение общешкольных мероприятий, мероприятий для родителей и общественности	1 балл (за каждое мероприятие)
Организация работы с обучающимися в каникулярное время	3 балла
Отражение деятельности библиотеки на сайте	1 балл
на районном уровне	1 балл за каждую публикацию
на областном уровне	2 балл за каждую публикацию
Выступление на педагогическом совете	
докладчик	3 балла
содокладчик	1 балл
Выступление на общешкольном родительском собрании	2 балла
докладчик	1 балл
содокладчик	
Повышение уровня профессиональной подготовки	1 балл (в текущий период повышен уровень квалификации)

Исполнительская дисциплина	
Отсутствие замечаний по ведению документации	2 балла
Отсутствие обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	2 балла

Критерии оценки эффективности работы секретаря

Критерий оценивания	Количество баллов
Хранение, учет документов строгой отчетности. Выдача дубликатов аттестатов.	3 балла
Ведение протоколов по установлению страхового стажа работников школы	3 балла
Исполнительская дисциплина	
Отсутствие замечаний по ведению документации	3 балла
Отсутствие обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	3 балла

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников МКОУ «Просветская основная общеобразовательная школа имени кавалера ордена Мужества Цепляева А.Н.»

Премирование работников

Премии работникам школы устанавливаются за следующие виды деятельности:

- 1) За проведение походов и экскурсий во внеурочное время – до 300 руб. (за 1 день)
- 2) За подготовку победителей и призеров олимпиад и конкурсов различного уровня:
 - школьного уровня – до 300 руб.
 - районного уровня – до 1000 руб.
 - регионального уровня – до 3000 руб.
 - федерального уровня – до 3500 руб.
- 3) За подготовку обучающихся к сдаче экзаменов по предмету в форме ГИА и качество сдачи выпускных экзаменов по предмету:
 - 100% сдача экзаменов всеми выпускниками по предмету - до 1000 руб.
 - средний балл сдачи экзамена по предмету равен или выше среднего по району – до 2000 руб.
 - средний балл сдачи экзамена по предмету равен или выше среднего по области – до 2500 руб.
- 4) За подготовку и проведение открытых мероприятий, семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня:
 - школьного уровня – до 1000 руб.
 - районного уровня – до 2000 руб.
 - регионального уровня – до 3000 руб.
 - федерального уровня – до 4000 руб.
- 5) За печатные работы, публичные выступления и представление школы на различном уровне (родительские собрания, конференции, методические семинары и т.п.):
 - районного уровня – до 500 руб.
 - областного уровня – до 1000 руб.
 - федерального уровня – до 2000 руб.
- 6) За обеспечение безопасной перевозки детей – до 1000 руб.
- 7) За подготовку отчетов по льготным категориям работников в пенсионный фонд РФ.
- 8) За увеличение объема работы при проведении на базе школы районных и областных мероприятий (соревнования, проведение ОГЭ, семинары, конкурсы, слеты и т.п.)
- 9) За качественное выполнение должностных обязанностей (обслуживающий персонал) – до 1000 руб.
- 10) За сбор и выдачу учебников учащимся на новый учебный год – до 1000 руб.
- 11) За работу с детьми в школьном лагере с дневным пребыванием детей – до 1000 руб.
- 12) За руководство школьным лагерем с дневным пребыванием детей – до 3000 руб.
- 13) За привлечение внебюджетных средств – до 10% от суммы привлеченных средств.
- 14) За использование современных форм организации труда, творческую инициативу и результативность по итогам месяца, четверти, года – до 30% от ставки.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Просветская
основная общеобразовательная
школа имени кавалера ордена
Мужества Цепляева А.Н.»

Материальная помощь

Материальную помощь имеют право получить работники школы:

- при достижении пенсионного возраста – 2000 рублей;
- на похороны родителей, супругов, детей – 1500 рублей;
- на свадьбу самих работников от 800 до 1500 рублей;
- при стихийных бедствиях (краже, пожаре, наводнении и т.п.) от 800 до 1500 рублей;
- при несчастных случаях на производстве – до 1500 рублей;
- тяжелая болезнь (операция, длительное лечение, дорогостоящее лекарство) – 1500 рублей.