

Приложение к приказу

От 31.08.2022г
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Макушинская СОШ» № 2

Согласовано
Председатель совета школы:

(Жултанова Г.М.)

Согласовано
Председатель СТК

(Кучуков Б.Ж.)



Протокол №1 от 27.08.2022г

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа» №2

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа» № 2 (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МКОУ «МСОШ» №2 (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждений в конечных результатах труда.

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

3. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

10. Заработная плата работника 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 СТК в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

11. 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 учреждений

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

13. 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, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

14. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников 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».

15. 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 года № 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).

16. Предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

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

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

17. Повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;

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, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	0,1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
	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 указами 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».»;

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

Таблица 2

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

21. Педагогическим работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

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

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

24. 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.

25. 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.

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

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

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

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

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

$Dp = Moу \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

$Moу$ - минимальный размер оклада (должностного оклада) учителя(в сельской местности с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности)

$Kупр$ - коэффициент масштаба управления,

29. Оклад (должностного оклада) руководителя определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) учителя с высшим педагогическим образованием и высшей категорией согласно приложению 2 к положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Макушинского района «Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Макушинского района Курганской области» на коэффициент масштаба управления(таблица 3)

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.

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений Макушинского района Курганской области к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,4-1,65
2	1,1-1,39
3	1,0

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, заведующих филиалов) определяется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

31. При установлении Учредителем условий оплаты труда руководителю образовательной организации необходимо исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного 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.

32. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей организаций, заведующих филиалов устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

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

33. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям организаций, утвержденным Учредителем, в пределах доведенного фонда оплаты труда на финансовый год.

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

Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Макушинского района и работы их руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

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

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

Заместителям руководителя, заведующим филиалов 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.

35. Заместителям руководителя, заведующим филиалов производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения».

Раздел V . Условия оплаты труда руководителя филиала, заместителей руководителя

36. Заработная плата руководителя филиала, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором.

38. Оклады (должностные оклады) руководителей филиала, заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих учреждений с учетом коэффициента управления.. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждений по совместительству устанавливаются без учета коэффициента управления.

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

39. Премирование руководителей филиала ,заместителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений.

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 в трудовом договоре с руководителем.

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

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с законодательством.

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

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

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

42. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

43. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

повышающий коэффициент за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 10% от ставки ;

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения СТК учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

44. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. (приложение 4)

Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения

45. Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее -рабочие) ,устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ о профессий рабочих в соответствии с таблицей

Таблица

Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1	1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2	2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3	3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4	4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5	5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6	6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7	7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8	8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

46. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения работ, но не более 1 года, в размерах, приведенных в таблице 5.

Применение повышающих коэффициентов к окладу рабочих не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

Таблица 5

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ
9 разряд	0,23
10 разряд	0,35
11 разряд	0,5
12 разряд	0,62

47. Водителям, 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.

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

49. Водители при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в муниципальном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

50. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством.

51. Работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников муниципального казенного
общеобразовательного
учреждения « Макушинская средняя
общеобразовательная школа» № 2

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

Квалификационный уровень, наименование должности	Минималь- ный размер тарифной ставки, оклада (должност- ного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъяв- лений требова- ний к стажу работы	II квали- фикаци- онная категория или соответ- ствие занима- емой должнос- ти	I квали- фикаци- онная катего- рия	Высшая квали- фика- ционная катего- рия	Без предъявле- ний требова- ний к стажу работы	II квали- фика- ционная катего- рия или соответ- ствие занима- емой долж- ности	I квали- фикаци- онная катего- рия	Высшая квалифи- кацион- ная катего- рия
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	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									

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
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	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя муниципального общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа» №2

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя муниципального общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа» №2 (далее — Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя муниципального общеобразовательного учреждения Макушинская средняя общеобразовательная школа» №2 (далее - учреждение).

2. При расчете средней заработной платы учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год,

предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более чем одной ставке, оформленный в учреждении в порядке внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость

путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с пунктом 6 Порядка.

Принято

Председатель совета школы:

_____ (Г.М.Жултанова)

Согласовано

Председатель СТК

_____ (Б.Ж.Кучуков)

Утверждаю

Директор школы _____
Т. Ю. Дерябина

Положение

о порядке установления выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа» №2

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях материальной заинтересованности работников школы.

1.2. Размер доплат и надбавок устанавливается в начале учебного года в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Доплаты и надбавки начисляются ежемесячно в течение учебного года.

1.4. Снятие, уменьшение и увеличение доплат и надбавок производится по представлению директора школы на основании справки или акта проверки о фактическом выполнении работ. Доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты директором школы за невыполнение полного объёма работ или нарушение ТКРФ.

1.5. Надбавки и доплаты устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда школы.

2. Размеры и виды доплат и надбавок.

2.1. Доплата за проверку письменных работ начисляется пропорционально наличию учеников в классе относительно нормативной наполняемости класса – 25 человек:

- начальные классы - 15% (основание – размер оплаты за ставку);

- русский язык и литература – 15% (основание – размер оплаты за учебную нагрузку по предмету);
 - математика – 15% (основание – размер оплаты за учебную нагрузку по предмету);
 - иностранный язык, химия, физика, информатика , биология , география, история , обществознание , – 10% (основание – размер оплаты за учебную нагрузку по предмету);
 - ОБЖ , технология, изо, музыка – 5% (основание – размер оплаты за учебную нагрузку по предмету).
- 2.2. Доплаты за заведование паспортизированным учебным кабинетом – 3% (основание – базовая ставка);
 - 2.3. Руководство МО – 5 %, (основание – базовая ставка);
 - 2.4. Заведование пришкольным участком (май - сентябрь) – 5% (основание – базовая ставка);
 - 2.5. За организацию спортивной работы и оздоровление детей – 10 % (основание – базовая ставка);
 - 2.6 За работу со школьным музеем- 10 % (от базовой ставки);
 - 2.7 Вознаграждение за классное руководство по количеству учащихся (40 рублей за одного ребенка)
 - 2.8 За постоянный контроль за техническим состоянием школьного автотранспорта и уборку школьного автобуса – 25 % от базовой ставки
 - 2.9 Обеспечение безопасности движения на автомобильном транспорте – 30% (от базовой ставки)
 - 2.10. За руководство культурно- образовательным центром -10% (от должностного оклада)
 - 2.11. За информационное обновление школьного сайта ответственному -10 % (основание – базовая ставка)
 - 2.12 Молодым специалистам (стаж работы до 3 лет) 3000 (три тысячи) рублей .
 - 2.13 За грамоту Министерства образования и науки – 10% (основание – базовая ставка);

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Макушинская средняя
общеобразовательная школа» №2

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа» №2 и работы 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
1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам)	Полнота реализации основных общеобразовательных программ; сохранение контингента обучающихся; отсутствие обучающихся 9 - 11 классов, не освоивших образовательные программы; реализация профильного обучения	4	Доклад руководителя общеобразовательной организации. III и IV квартал
2.	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
3.	Подготовка общеобразовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением

№ 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
				<p>копии акта готовности общеобразовательной организации к новому учебному году.</p> <p>III квартал</p>
4.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности общеобразовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	<p>Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися.</p> <p>Ежеквартально</p>
5.	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	<p>Доклад руководителя общеобразовательной организации.</p> <p>Ежеквартально</p>
6.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	<p>Доклад руководителя общеобразовательной организации.</p> <p>III квартал</p>
7.	Наличие в общеобразовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	Наличие победителей и призеров муниципального, регионального, всероссийского уровней Всероссийской олимпиады школьников	3	<p>Доклад руководителя общеобразовательной организации.</p>

№ 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
				III квартал
8.	Участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
9.	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
10.	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
11.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
12.	Развитие кадрового потенциала в общеобразовательной организации	Аттестация педагогических работников общеобразовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических	2	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
		работников, подавших заявление о проведении аттестации)		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 общеобразовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации до средней заработной платы в регионе	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
2.	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
3.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально

№ 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
4.	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	<p>Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость.</p> <p>Ежеквартально</p>

	педагогического контроля														
6	Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	70% и выше	2												
	Взаимодействие специалистов														
7	Активное взаимодействие: - со специалистами ПМП по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья - с дошкольными образовательными учреждениями по вопросам преемственности - с учреждениями здравоохранения	По факту	До 2 До 2 До 2												
8	Профессиональные достижения: Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Очные: - всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень Заочные: - всероссийский уровень - региональный уровень	По факту	10 5 3 4 2												
9	Включенность в методическую работу - разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. - активное участие в реализации инновационных программ в рамках своих компетенций (психологическое сопровождение, организация семинаров, тренингов для педагогов по преодолению инновационных барьеров и др.) - разработка коррекционно – развивающих программ	По факту	До 5 До 3 До 3												
10	Наличие и пополнение уголка «Советы психолога»: для учителей для выпускников для учащихся	По факту	3 3 3												
11	Страничка на сайте школы	По факту	5												
	Максимальное количество баллов														

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников (социальный педагог)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	баллы	Янв.	Фев.	Март	Апр.	Май	Июнь	Июль	Авгус.	Сент.	Окт.	Нояб.	Декаб.
-------	---------------------------------------	------------	-------	------	------	------	------	-----	------	------	--------	-------	------	-------	--------

1	Позитивные результаты деятельности социального педагога - охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения - охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы - охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75-100% 50-74% 70% и выше 61-69% 50-60% 75% и выше	5 3 5 4 3 5												
2	Включенность в методическую работу: - разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. - зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.) (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	По факту	До 5 3												
3	Профессиональные достижения: - наличие публикаций всероссийский уровень региональный уровень - наличие обобщенного опыта работы региональный уровень муниципальный уровень	По факту	 3 2 3 2												
4	Взаимодействие с субъектами профилактики: КДН, ЦРБ, ПДН, КЦСОН, ОВД, опека и попечительство	постоянно	До 5												
5	Страничка на сайте школы Максимальное количество баллов	По факту	5												

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников (педагог-организатор)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	баллы	Янв.	Фев	Мар	Апр	Май	Июнь	Июль	Авгус	Сент.	Окт.	Нояб.	Дек		
	Признание результатов деятельности педагога-организатора	Организация и проведение внеклассных воспитательных мероприятий	3 балла- систематически; 1 балл – периодически														
		Наличие комплексного плана воспитательных мероприятий	Наличие плана – 3 балла; отсутствие – 0 баллов														
		Организация взаимодействия с окружающим социумом.	Системное – 3 балла; эпизодическое – 1 балл														
		Организация и проведение мероприятий по адаптации учащихся 5-х классов к условиям школы.	плановая – 2 балла; эпизодическая – 1 балл; отсутствие плана – 0 баллов														
		Результативное участие в районных и других творческих конкурсах, смотрах, фестивалях	Результативное участие – 3 балла; участие – 1 балл; неучастие – минус 1 балл														
		Реализация совершенствования и развития воспитательной системы	Позитивные изменения – 2 балла; нет изменений – 0 баллов														
		Результативное участие в организации школьного самоуправления	Наличие школьного самоуправления – 3 балла; отсутствие – 0 баллов														
		Вовлечение в воспитательный процесс детей группы «риска» Результативные достижения общекультурного познавательного и личностного характера	100% вовлечение – 3 балла; Результативность – 3 балла; отсутствие результатов – 0 баллов														

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников (преподаватель –

организатор ОБЖ)

