

МКОУ «Сетовенская СОШ»

Принято

Управляющий совет школы
Протокол №1 от 24.08.2022г

Согласовано

Председатель СТК:
Сей / Г.В. Сорокина

Утверждаю

Директор школы:
Сей / М.Ю. Пенькова
Приказ № 63/2от 01.09.2022

Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Сетовенская средняя общеобразовательная школа» на 2022-2023 уч.г.

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Сетовенская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МКОУ «Сетовенская СОШ» (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 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.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников учреждений, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках

(поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

8. 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.

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

10. 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».

11. 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 первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. 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

13. 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».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

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

15. 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».

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

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа 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).

17. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам 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 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.

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

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий РФ или СССР
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых	0,1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий РФ или СССР
	дисциплин, знак отличия «За наставничество»	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

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

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «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 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

22. 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

23. 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.

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

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

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

27. 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

28. 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.

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

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

$Др = Моу \times Купр$, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

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

Купр - коэффициент масштаба управления,

30. 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

31. 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».

32. 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.

33. 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.

34. 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.

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

Заместителям руководителя, заведующим филиалов при наличии оснований производится 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.

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

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

40. 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся также выплаты за дополнительно возложенную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями(объединениями) и другие виды дополнительной работы.

Возложение дополнительной работы регулируется непосредственно трудовым договором(дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты.

Вознаграждение за классное руководство определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе наполняемостью 14 и более человек для сельской местности , в классе с меньшей наполняемостью - с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся. Вознаграждение за классное руководство не может превышать 1000 рублей в месяц.

Возложение дополнительной работы регулируется непосредственно трудовым договором(дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты.

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

42. 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.

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

46. 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.

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

48. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

49. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) за расширение должностных обязанностей установить работникам учреждения на текущий учебный год в следующем порядке:

В процентах от учебной нагрузки педагогических работников:

1) За проверку тетрадей учителям-предметникам:

- по математике 5-11 кл – 5%

- по русскому языку 5-11 кл 5%

- по литературе 9-11 кл – 4%

- по физике 7-11 кл, химии 8-11 кл, биологии 5-11 кл, географии 5-11 кл – 3%

- по английскому языку 2-11 кл- 3%

- по истории, обществознанию 5-11 кл-3%

В процентах от тарифной ставки педагогического работника:

1) За проверку тетрадей учителям начальных классов- 4%

2) За заведование учебно-опытным участком – с 4% до 7%

3) Руководителям методических объединений- 8%

4) За сопровождение детей на школьном автобусе- 15% -Сетовенская СОШ, 25% - Большекурейнская ООШ, в зависимости от протяженности маршрута.

5) За организацию взаимодействия с социумом (КОЦ)- 4%

6) За выполнение функций лаборанта учителям химии - 5%

7) За выполнение функций лаборанта учителям физики - 5%

8) за заведование учебным кабинетом информатики- 5%

9) За работу со сдвоенным классом-10%

10) АИС «Навигатор» дополнительного образования детей – 4%

11) Ответственный за заполнение программы «Электронная школа» – 10%

12) Ответственный за ведение сайта Учреждения- 20%

13) За организацию подвоза обучающихся -10%

14) Ответственный за школьный музей-с 5% до 10%

15) Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания – 10% для учителя, 10% должностного оклада – для руководителя (заместителя руководителя)

16) за спортивную работу- 5%;

17) за заведование спортзалом-4%

18) За педагогический стаж работы:

от 0 до 5 лет – 3%;

от 5 до 10 лет – 4%;

от 10 до 15 лет – 5%;

от 15 до 20 лет – 6 %;

от 20 лет и более – 7%.

19) За сложность предмета:

Русский язык, математика, химия – 5%;

Литература, история, обществознание, иностранный язык, физика, биология, информатика – 4%

География, начальные классы – 3%;

Физкультура, ИЗО, ОБЖ, музыка, технология- 2%

Водителю автобуса в процентах от тарифной ставки:

1) за обеспечение санитарно-гигиенических условий в салоне автобуса -55%

2) За исполнение обязанностей контролёра технического состояния транспортного средства , связанного с обеспечением безопасности дорожного движения на автомобильном транспорте – 20%

3) за увеличение автобусного маршрута-15%

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

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

мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество и сложность работы;

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

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

53. Для установления выплат стимулирующего характера приказом по школе создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, которая работает на основании аналитических справок о показателях работы сотрудников школы. Решение комиссии оформляется протоколом. Руководитель учреждения на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по окончании месяца или каждой учебной четверти издает приказ о распределении стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

Работник, не согласный с распределением выплат стимулирующего характера, имеет право обратиться в комиссию за разъяснением.

55. Виды и размеры выплат стимулирующего характера (премии) на текущий учебный год установить в следующем порядке:

Критерии стимулирования качества работы педагогических работников

Размер выплат стимулирующего характера определяется согласно критериям (в баллах или в абсолютных размерах)

Таблица 4

№	Критерии	Баллы (самооценка учителя)	Оценочный балл комиссии
1	Успеваемость по предмету (1 раз в полугодие)	100%- 30 б От 90-100% - 25 б От 75 до 90% - 20 б Ниже 75% -10 б	
2.	Подготовка к ГИА (9,11кл)	10 б	
3.	Положительные результаты независимой оценки знаний учащихся	Выполнение от 75% до 100% - 20б От 50% до 75% -10 б	
4.	Организации учителями – предметниками внеклассной работы по предмету(конкурсы, олимпиады, недели, соревнования и др.),1 раз в месяц	За каждое мероприятие -5 б	
5	Качество организации педагогическими работниками общешкольных внеклассных мероприятий , 1 раз в месяц	За каждое мероприятие – 10б	
6	Качество организации педагогической деятельности	За ставку- до 20б	
7	Качественная работа с родителями, отсутствие обоснованных жалоб, (1 раз в месяц)	Отсутствие жалоб – 3 б	
8	Качество разработки(корректировки) рабочих программ, планов и ведения школьной документации (кл. журналы и др.), 1раз в месяц	Нет замечаний – 5 б Единичные замечания – 3 б Регулярные нарушения -0 б	
9	Качество подготовки районных мероприятий (олимпиады, конкурсы, соревнования и др.), 1 раз в месяц	Победители -10 б Призеры -8 б	
10	Качество подготовки областных мероприятий (конкурсы, соревнования и др.)1 раз в месяц	Победители -20 б Призеры -15 б Участие – 10 б	
11	Отсутствие травматизма (профилактика,документация, инструктажи,), 1раз в полугодие отсутствие травматизма по	Без замечаний -3 б Единичные замечания -1 б Регулярные нарушения -0 б Наличие травматизма – минус 20 б	

	факту,(1 раз в месяц)		
12	Участие в инновационной деятельности(1 раз в четверть)	Участие – 5 б	
13	Участие в социально-значимой деятельности (соц проекты) (1 раз в полугодие)	За каждый соц. проект – 1 б	
14	Участие в распространении педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на педсоветах, род. собраниях, ШМО, РМО, статьи, конкурсы профессионального мастерства , методические смотры и др.)	Конкурс профес. мастерства : Победитель-50 б Призер -45 б Участник -40 б Мероприятия обл .уровней - 20б Район уровня -10 б Школьн уровня – 5 б	
15	Участие в повышении квалификации (1 раз в месяц)	72ч и более -10 б 36ч -7 б От 10 до 36ч – 5 б Менее 10 ч – 3 б	
16	Исполнительская дисциплина. Трудовая дисциплина Своевременное начало и окончание урока(1 раз в месяц)	До 5 б	
17	Отсутствие(снижение) пропусков без уважительных причин (1 раз в четверть)	Отсутствие(снижение) – 5 б	
18	Отсутствие (снижение) правонарушений в классе, школе (1 раз в четверть)	Отсутствие(снижение) – 5 б	
19	Качество дежурства по школе	Нет замечаний – 5 б Наличие единичных замечаний – 3 б Регулярные замечания – 0 б	

Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда работников школы занимающихся не педагогической деятельностью

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

Таблица 5.

Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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	5354
2	2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5888
3	3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6159
4	4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6694
5	5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7494
6	6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8029
7	7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8300
8	8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8565

57. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом, может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к базовым окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

58. Рабочие, имеющие 6-8 разряды Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ тарифицируются по 9-12 разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ.

59. 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 6.

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

Таблица 6

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

60. 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.

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

61. 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 государственном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

62. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

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

64. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленном локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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 предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствующие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствующие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
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,	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада
(должностного оклада) руководителя муниципального общеобразовательного
учреждения**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя муниципального общеобразовательного учреждения Курганской области (далее — Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя муниципального общеобразовательного учреждения Курганской области (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.

Согласовано
Председатель СТК:
 /Г.В.Сорокина



Утверждаю
Директор школы
/ М.Ю.Пенькова

**ДОПОЛНЕНИЕ К ПОЛОЖЕНИЮ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СЕТОВЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» НА 2022-2023 УЧ.Г.**

На основании приказа «О внесении дополнений в Положение об оплате труда работников МКОУ «Сетовенская СОШ» на 2022-2023 уч.г., утвержденного приказом 63/2 от 01.09.2022г.», в соответствии с требованиями действующего законодательства

1. Внести дополнение в Положение об оплате труда работников МКОУ «Сетовенская СОШ» в разделе VI «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» пунктом 55.1. в следующей формулировке
- **В срок до 20 числа каждого месяца педагогический работник предоставляет экспертной комиссии для распределения выплат стимулирующего характера отчет и материал по проведенной работе, в соответствии с критериями, изложенными в п.55 настоящего Положения**
2. Данное дополнение к Положению об оплате труда работников МКОУ «Сетовенская СОШ» вступает в силу с 05.06.2023 г.

