КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЩУЧАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ

АДМИНИСТРАЦИЯ ЩУЧАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 28 » ноября 2024 года № 1464

г. Щучье

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Щучанского муниципального округа Курганской области

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=17E25DEFE15894BD32C6900A022135363B73697AC37402C2BF877A7E5FF5263A4657691B1A78FE88C2986106110094138FCF520B86zACCL) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г.№ 131-ФЗ «Об общих принципах  организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 20.05.2013 г. № 210  «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области» (с изменениями от 01.07.2024 года №171) Администрация Щучанского муниципального округа Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Щучанского муниципального округа Курганской области согласно Приложению к настоящему постановлению.
2. Считать Постановление Администрации Щучанского района Курганской области № 5 от 09.01.2020 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Щучанского района» утратившим силу.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 ноября 2024 года
4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области в информационно телекоммуникационной сети «Интернет».
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя Главы Щучанского муниципального округа - начальника Управления социального развития Н. В. Ушакову.

Глава Щучанского муниципального округа

Курганской области П.А. Самохвалов

исп. Ушакова Н. В.

тел.:8(35244)37462

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  К Постановлению Администрации  Щучанского муниципального округа  Курганской области  №1464 от «28» ноября 2024 года  «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Щучанского муниципального округа Курганской области» |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ ЩУЧАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Щучанского округа Курганской области (далее - Положение) разработано 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 организаций Щучанского муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации), единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций (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) номенклатурыдолжностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлениемПравительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 «Об утверждении[номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций](https://docs.cntd.ru/document/728250577#6580IP) (далее - Номенклатура);»

6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказомМинтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;

7) Единых 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 государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. 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.

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 учреждений, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. 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.

7. 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.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных организаций, 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 Правительства Курганской области от 8 июня 2007 года N 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

9. 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.

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

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников организаций здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с нормативно-правовыми актами Щучанского муниципального округа Курганской области.

13. Заработная плата работника образовательной организации 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 образовательной организации 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.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](garantF1://10080093.0)**,** установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. 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».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников 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 организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказомМинистерства 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.

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

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

5. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала 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 образовательной организации 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.

6. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

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

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Основание для установления повышающего коэффициента | Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР |
| Наличие ученой степени | Доктор наук по профилю или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,15 |
| Кандидат наук по профилю или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,1 |
| Наличие почетного звания, спортивного звания | Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 0,1 |
| Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания) | 0,1 |

7. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения 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 спорту в Российской Федерации».

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

Таблица 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 | 0,10 - 0,15 |
| Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением | 0,15 |
| Работа по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии | 0,05 |

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

10. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом [VIII](#P264) Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ

КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

1. Работникам организаций, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

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

2. Положением об оплате труда работников организаций для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

3. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам VII и VIII Положения.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. 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.

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

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

4. 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.

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

Раздел V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлениемПравительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

Др = М x Купр, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

М – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, равный \_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.;

Купр - коэффициент масштаба управления.

Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации муниципальным правовым актом Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с [таблицей 3](#P187).

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
| Дошкольные образовательные учреждения – размер базового оклада – 30 000 рублей | |
| 1 группа – численность воспитанников до 200 чел. | 1,0 |
| 2 группа – численность воспитанников от 201 до 400 чел. | 1,25 |
| 3 группа – численность воспитанников свыше 401 чел. | 1,4 |
| Общеобразовательные организации – размер базового оклада 35 000 рублей | |
| 1 группа – численность воспитанников до 200 чел. | 1,0 |
| 2 группа – численность воспитанников от 201 до 500 чел. | 1,25 |
| 3 группа – численность воспитанников от 501 до 1 000 чел. | 1,4 |
| 4 группа – численность свыше 1 001 чел. | 1,6 |
| Образовательные организации дополнительного образования детей – размер базового оклада 30 000 рублей | |
| 1 группа – численность воспитанников до 500 чел. | 1,0 |
| 2 группа – численность воспитанников от 501 до 1 000 чел. | 1,25 |
| 3 группа – численность воспитанников свыше 1 001 чел. | 1,4 |

3. Объем внутреннего совместительства для руководителей образовательных организаций установлен не более 50 % от ставки для ведения преподавательской работы (9 часов), доплата за совмещение устанавливается в твердой сумме (10 000 рублей за 50% от ставки)

Информация о средней заработной плате руководителя подлежит обязательному размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательной организации, в соответствии с нормативно-правовым документом Администрации Щучанского муниципального округа.

4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

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

5. Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Управлением социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

Руководителям образовательных организаций могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты - 50 % от должностного оклада для общеобразовательных организаций; 40 % для дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования;

- ежеквартальные выплаты – 10 000,00 руб.;

- премия по итогам года до 150% от должностного оклада.

6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Руководителям общеобразовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера:

- за наличие филиала (ов) – 10-15%;

- за подготовку и проведение ОГЭ, ЕГЭ - 15-20%.

Руководителям дошкольных образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера:

- за наличие филиала (ов) – 10-15%;

- за коэффициент посещаемости – 10-20%.

Руководителям образовательных организации дополнительного образования детей при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера:

- за реализацию востребованных образовательных программ технической и естественно-научной направленности – 15-25%;

- организация и проведение соревнований на региональном, муниципальном уровнях – 10%;

- очное участие организации в конкурсах (соревнованиях) всероссийского, регионального и межмуниципального уровней – 15-25%;

- наличие учащихся-победителей, призеров конкурсах (соревнованиях) всероссийского, регионального и межмуниципального уровней – 15-25%;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам).

7. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с 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).

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

4. Работникам образовательных организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1). выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

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

3). выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

4). Дополнительно к ежемесячному денежному вознаграждению за классное руководство доплата за классное руководство из расчета 1000 за 14 обучающихся (сельская местность), за 25 обучающихся (городская местность);

5). доплата за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате должности делопроизводителя или секретаря) – **2000 рублей;**

6). доплата за работу со школьным сайтом – **2000 рублей;**

7). доплата за заведование кабинетом (физики, химии, информатики и технологии) – **200 рублей;**

8). доплата за проверку тетрадей:

а) по русскому языку и литературе, математике, алгебре, геометрии – **25 рублей** (1-4 класс), **30 рублей** (5-11 класс)

б) по окружающему миру, биологии, географии, химии, физике, истории, обществознанию, ОБЗР, ИЗО, иностранному языку –**12 рублей**

9). доплата за заведование школьным методическим объединением – **250 рублей;**

10). доплата за заведование районным методическим объединением – **500 рублей** за каждое проведенное заседание;

11). доплата молодым специалистам – до **4 000 рублей**;

12). доплата за заведование пришкольным участком с апреля по октябрь – **10%;**

13). доплата сопровождающим при подвозе обучающихся – **3% от должностного оклада**;

14). доплата ответственным за выпуск автотранспорта на линию – **2000 рублей**;

15). доплата за ведение учета сотрудников и обучающихся в модуле «Директор» электронного журнала – **1 500 рублей**;

16). доплата за наставничество – **5% от должностного оклада**;

17). доплата за краеведение, музей – **3% от должностного оклада;**

18). доплата за подготовку к ГИА (математика, русский язык, литература, история, физика, химия, биология, география, информатика, обществознание) – **5% от должностного оклада** (за 10 обучающихся);

В дошкольных образовательных организациях (структурных подразделениях) устанавливаются следующие доплаты:

19). доплата за работу с детьми в разновозрастной группе – **15% от должностного оклада**;

20). доплата за проведение работы по дополнительному образованию детей – **10%**;

21). доплата за оформительскую работу в ДОУ – **8% от должностного оклада**.

22). надбавки за работу со [сведениями](garantF1://10002673.5)**,** составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами – **5 000 рублей**.

5. 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.

6. 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 от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

Руководители образовательных организаций 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 вчасти 1 статьи 17 Федерального закона.

7. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=5EEB68071057714394CFBE87AE47D54F5EAC737FB8F889ED5B4F44440E0D613B17FDA17D9A407AC1E1q6K) 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.

8. 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.

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

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

10. 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](consultantplus://offline/ref=5EEB68071057714394CFBE87AE47D54F5EAC737FB8F889ED5B4F44440E0D613B17FDA17B9AE4q8K) 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, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, 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 другими видами 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 актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными 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 в трудовых договорах.

13. 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 VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. 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 образовательных организациях 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).

2. 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 организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, 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 образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

3. 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 областном государственном 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).

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

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области.

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 образовательной организации).

Раздел VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - [ПКГ](garantF1://93459.1000)), утвержденным [приказом](garantF1://93459.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклады (должностные оклады), рублей |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, калькулятор, секретарь | 6056 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам | 7524 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий складом, заведующий хозяйством | 7808 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик | 8430 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда | 9787 |

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

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

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

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

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

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

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

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

8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать:

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

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20;

9. С учетом условий труда работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

10. Работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Раздел IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - ЕТКС) работ и профессий рабочих](garantF1://8186.0) в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Разряд работ | Размер оклада, рублей |
| 1. | 1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5659 |
| 2. | 2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6223 |
| 3. | 3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6508 |
| 4. | 4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7075 |
| 5. | 5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7922 |
| 6. | 6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8486 |
| 7. | 7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8771 |
| 8. | 8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9051 |

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

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

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

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

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

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

10. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет рекомендуется устанавливать:

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

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;

- при выслуге лет от 5 до 10 - 0,15;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20;

11. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда [ЕТКС](garantF1://8186.0), при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ).

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

Таблица 6.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд в соответствии с [тарифной сеткой](garantF1://18248876.1000) по оплате труда работников образовательных учреждений | Размер повышающего коэффициента |
| 9 разряд | 0,33 |
| 10 разряд | 0,45 |
| 11 разряд | 0,60 |
| 12 разряд | 0,72 |

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

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

14. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Раздел X. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Выплата материальной помощи работникам образовательной организации производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательной организации

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

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

Приложение 1.

к положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных

организаций Щучанского муниципального округа

Курганской области

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ

РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа

Курганской области

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада) |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | |
| Секретарь учебной части, помощник воспитателя | 10050 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Дежурный по режиму, младший воспитатель | 10251 |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 10456 |

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа

Курганской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) | Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию | Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию |
| **1 квалификационный уровень** | | | |
| Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый | 10 300 | 11 330 | 12 360 |
| **2 квалификационный уровень** | | | |
| Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель | 10 800 | 11 880 | 12 960 |
| **3 квалификационный уровень** | | | |
| Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 11 300 | 12 430 | 13 560 |
| **4 квалификационный уровень** | | | |
| Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 11 800 | 12 980 | 14 160 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений** | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 16830 | | |
| **2 квалификационный уровень** | | | |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных к 3 квалификационному уровню) | 17600 | | |

Приложение 2.

к положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций

Щучанского муниципального округа

Курганской области

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК

ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Раздел I. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ

УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ образовательной организации.

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

2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по:

Дошкольным образовательным и общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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

Приложение 3.

к положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций

Щучанского муниципального округа

Курганской области

Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных организаций Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных образовательных организаций (далее – организация).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются руководителю организации **ежемесячно** (указывается период) в размере:

- 50 % от оклада (должностного оклада) руководителям общеобразовательных организаций;

- 40 % от оклада (должностного оклада) руководителям дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей.

Выплаты по итогам работы организации:

- **ежеквартальные выплаты**  в размере 10 000 рублей;

- премия **по итогам года** в размере до 150 % от должностного оклада.

Выплаты по итогам работы организации за год осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (приложение 4). Каждому критерию присвается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 15. Денежный вес одного балла составляет 10% от оклада (должностного оклада).

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер **ежемесячной** (указать: ежемесячной, квартальной, годовой) стимулирующей выплаты составит не более **10 %** от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более **10 %**, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. По решению Комиссии по оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

6. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области.

7. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

Приложение 4

к положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций

Щучанского муниципального округа

Курганской области

КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ Щучанского округа курганской области

И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации | Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации | Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная) | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности |
| 21. | Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных образовательных программ | Отсутствие предписаний (представлений, предостережений, представлений, актов) надзорных органов в сфере образования и финансов, безопасности и подтвердившихся жалоб граждан | 2 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. |
| 32. | Подготовка образовательной учреждения к новому учебному году | Наличие акта, установленного Министерством просвещения Российской Федерации и полученного в срок | 1 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации с приложением копии акта готовности образовательной организации к новому учебному году. |
| 73. | Наличие в образовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении | Приоритетный национальный проект «Образование», «Талантливая молодежь»;  наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников | 2 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации\* |
| 14. | Введение эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в образовательной организации | Развитие в образовательной организации спортивной инфраструктуры, развитие в образовательной организации секций и кружков спортивной направленности | 2 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации\* |
| 15. | 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) | 2 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации\* |
| 16. | Развитие кадрового потенциала в образовательной организации | Аттестация педагогических работников образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации) | 2 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации\* |
| Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах |
| Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более) |
| 7. | Обращения (жалобы) граждан на деятельность образовательного учреждения (в т.ч. руководителя и работников) | Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан | 1 | Доклад (служебная записка) органа местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя |
| 8. | Результаты аттестации по итогам учебного года |  | 2 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации\* |
| 9. | Доля обучающихся организации, занятых досуговой деятельностью | свыше 80% | 1 | Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации\*  Справка отдела органа местного самоуправления, комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав |

\* Доклад (служебная записка, справка) руководителя образовательной организации – должна быть заверенная подписью органа местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя