

Согласовано  
Председатель профкома  
*Е.А. Ковязина*  
« 09 » января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы  
*Т.В. Максимова*  
« 09 » января 2023 г.  
МП

## Положение

3

# Об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Кислянская средняя общеобразовательная школа»

## Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Кислянская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано на основании постановления Администрации Целинного района от 26 июня 2013 года № 59 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Целинного района» и в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 20 мая 2013 года №210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области».

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

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 учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.

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

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

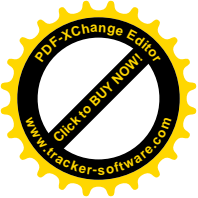
Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимает руководитель учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)



работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности. которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности, 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, Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки или 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. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждении, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

Порядок и условия оплаты труда в учреждении 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 в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

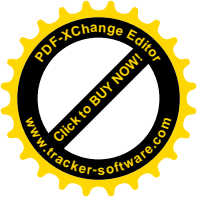
12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения**

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. Педагогическим работникам предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

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

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

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

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых	0,15
	Кандидат наук по профилю • общеобразовательной организации или	0,1



Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
	педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

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

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания – с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

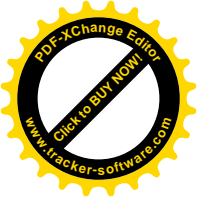
Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

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 0
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, работникам учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения. выплаты

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





### Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

24. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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. Порядок и условия установления выплат **компенсационного** характера

28. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. Установление выплат стимулирующего характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

31. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым **на работах с вредными**, опасными и иными особыми условиями труда;

- 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).

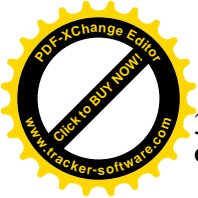
32. Размеры **компенсационных** выплат устанавливаются: в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных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

33. 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 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.

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





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

36. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

37. 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 V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

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

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

Оклада (должностной оклад) руководителя устанавливается по следующей формуле

$Dp = Mo \times Kупр$ , где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

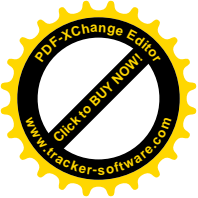
Mo - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя; Kупр - коэффициент масштаба управления.

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

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций Целинного округа к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 3 к данному постановлению.

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,5
3	1,25
4	1,0

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации



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

42. При установлении Учредителем условий оплаты труда руководителю образовательной организации необходимо исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 41 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

43. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этой организации.

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

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

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

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Целинного округа и работы их руководителей приведены в приложении 4 к Положению.

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

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

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV Положения.

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

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

## **Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

48. 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 педагогического совета работников учреждения или на основании коллективного договора;

отсутствие дисциплинарных взысканий учителю, жалоб со стороны учеников, родителей.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;





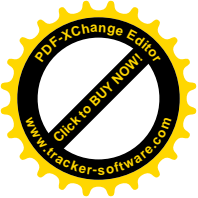
выплаты за качество работ;  
премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).



Здесь необходимо вставить п.49-52!!!!

П

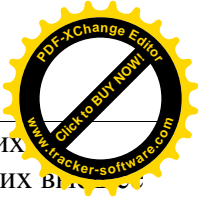
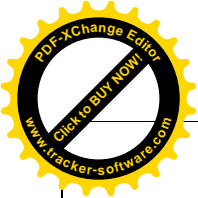
Н



Приложение 1 к положению об оплате -  
труда работников муниципальных  
общеобразовательных организаций Целинного  
района Курганской области»

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Целинного округа**

Квалификационный уровень, наименование должности	Мини- маль- ный разме- р тариф- но й ставки , окла- да (долж- но- сти)	Для педагогических работников имеющих среднее профессиональное				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъ- ятий лений требо- ваний к стажу работ- ы	II квали- фикац- ионна- я катего- рия или соотве- ствие заним- аемой	I квали- фика- ци- онн- ая кате- го- рия	Выс- шая квали- фика- цион- ная	Бе- з пред- ъяв- лений требо- ваний к стажу работ- ы	II квали- фикац- ионна- я катего- рия или соотве- ствие заним- аемой	I квали- фикац- ионна- я катего- рия	Высша- я квалиф- икац- ионн- ая катег- ория
<b>1 квалификационный уровень</b>									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший	<b>7426</b>	<b>7797</b>	<b>8421</b>	<b>8910</b>	<b>10025</b>	<b>8539</b>	<b>8910</b>	<b>9655</b>	<b>10770</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	<b>7576</b>	<b>7954</b>	<b>8590</b>	<b>9091</b>	<b>10227</b>	<b>8712</b>	<b>9091</b>	<b>9849</b>	<b>10984</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	<b>7728</b>	<b>8113</b>	<b>8762</b>	<b>9463</b>	<b>10434</b>	<b>8889</b>	<b>9272</b>	<b>10046</b>	<b>11206</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>									



Квалификационный уровень, наименование должности	Мини ма - тариф но й ставки , окла да (долж но ство го	Для педагогических работников имеющих среднее профессиональное				Для педагогических работников имеющих высшее профессиональное			
		Без предъ яв лений требо ваний к стажу работ ы	II квали фикац ионна я катего рия или соотве тствие заним аемой	I квали фика ци онна я катег ория	Выс ша я квали фика цион на я катег ория	Бе з пред ъя влен ий требо ван ий	II квали фикац ионна я катего рия или соотве тствие заним аемой	I квали фикац ионна я катего рия	Высша я квалиф икацион ная катег ория
Педагог-библиотекарь, • учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<b>8087</b>	<b>8492</b>	<b>8896</b>	<b>9703</b>	<b>10917</b>	<b>9308</b>	<b>10053</b>	<b>10857</b>	<b>11726</b>

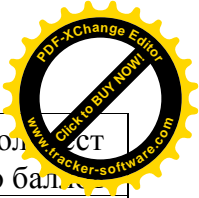
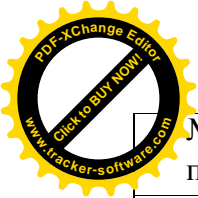


## Раздел I. Показатели деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Целинного округа

1. К показателям деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Целинного района (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Целинного района (далее - учреждения): численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

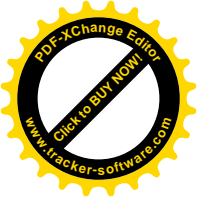
№ п/п	Показатели	Условия	Количество в баллах
1.	Количество обучающихся в учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания учреждения профессионального образования работников в образовательном учреждении	За каждого работника	0,5
4	Организация профильного обучения	За каждый класс	3
5	Наличие на базе общеобразовательного учреждения групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста с численностью не менее 10 человек	За каждую группу	3
6	Наличие филиалов при учреждении с количеством обучающихся (воспитанников)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.:	20
		от 100 до 200 чел.	30
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивного зала, спортивной площадки, стадиона, библиотеки, *	За каждый вид	10
			15
			20
			20
			5



№ п/	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	музея. актового зала, учебных мастерских		5 5 5
9.	Наличие собственного оборудованного и лицензированного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	15 10
10	Наличие автотранспортных средств, школьных автобусов, - сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения	За каждую единицу	3, но не более 20
11	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), подсобного сельского хозяйства	За каждый вид	10 50
12	Наличие гаражей для школьного транспорта	За каждый вид	5
13	Наличие действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	За каждый вид	10
14	Наличие в образовательном учреждении кадетских классов (групп)	За каждый класс (группу)	5
15	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	До 300 тыс.руб	15
16	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20
17	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	Муниципального	10
		Регионального уровня	
18	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	10
19	Наличие в учреждениях обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, организованные этими учреждениями	За каждого обучающегося	0,5
20	Наличие в учреждениях специальных (коррекционных) классов (групп)	За каждый класс (группу)	1
21	Наличие в учреждениях обучающихся детей-ирот, детей, оставшихся без попечения эодителей	За каждого обучающегося	0,5
22	Сменность работы учреждения	Обучение в 2 смены	10

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

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



## Раздел II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель), на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ учреждения.

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

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем.

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

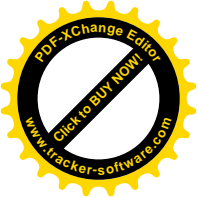
8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Учредитель:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

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





Приложение 3 к положению о  
труда работников муниципального  
общеобразовательного учреждения «  
Кислянская СОШ»

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

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

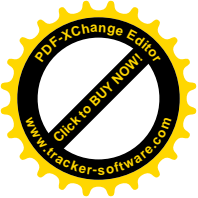
3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной 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 рас... 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);

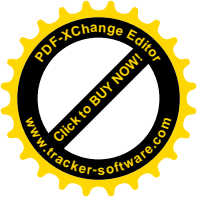
33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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);

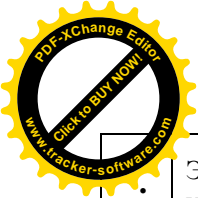
2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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.

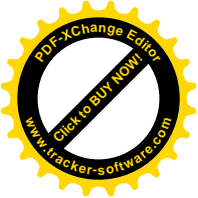


### Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Целинного района и работы их руководителей

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и биоличность
<b>1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации</b>				<b>Муниципальной общеобразовательной организации</b>
1	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по	Полнота реализации основных общеобразовательных программ; сохранение контингента обучающихся; отсутствие обучающихся 9 - 11 классов, не освоивших образовательные программы; реализация профильного обучения	4	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>III и IV квартал</b>
2	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных	Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб граждан	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их
3	Подготовка общеобразовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии акта готовности общеобразовательной организации к новому учебному году. <b>III квартал</b>
4	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности общеобразовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с



	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у общеобразовательной организации двух и более зданий; наличие у общеобразовательной организации структурных подразделений; ведение общеобразовательной организацией самостоятельно бухгалтерского учета	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
6	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>III квартал</b>
7	Наличие в общеобразовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном	Наличие победителей и призеров муниципального, регионального, всероссийского уровней Всероссийской олимпиады школьников	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>III квартал</b>
8	Участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
9	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах,	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, советах на региональном и федеральном уровнях	1	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
10	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в общеобразовательной организации	Развитие в общеобразовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир); развитие в общеобразовательной организации секций и кружков спортивной направленности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
11	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
12	Развитие кадрового потенциала в общеобразовательной организации	Аттестация педагогических работников общеобразовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>



		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
<b>2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной общеобразовательной организации</b>				
<b>1</b>	Показатель средней заработной платы в общеобразовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации до средней заработной платы в регионе	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
2.	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
<b>3</b>	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. <b>Ежеквартально</b>
<b>4</b>	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. <b>Ежеквартально</b>