

## МКОУ ШГО «Шалинская СОШ №90»

ПРИНЯТО

Общим собранием  
работников Школы  
протокол № 8  
от «26» 12 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МКОУ ШГО «Шалинская СОШ №90»  
И.М.Федотова  
«09» 01 2017 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### об оплате труда работников МКОУ ШГО «Шалинская СОШ №90» 2016-2017 учебный год

В соответствии с постановлениями Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением Администрации ШГО от 25 ноября 2016 года № 1239 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Шалинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Шалинского городского округа»

#### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципальной казённой общеобразовательной школы Шалинского городского округа «Шалинская средняя общеобразовательная школа № 90» (далее — школа).
2. Заработная плата работников школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в школе системой оплаты труда. Система оплаты труда в школе устанавливается на основе настоящего положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников школы.
3. Фонд оплаты труда в школе формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников школы, объема субсидии, предоставляемой школе на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
4. Штатное расписание школы утверждается директором школы по согласованию с Управлением образованием Шалинского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной школы в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
- Управление образованием Шалинского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимаемых должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда школы, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу школы.
5. Должности работников, включаемые в штатное расписание школы, должны определяться в соответствии с Уставом школы и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утверждённого постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее – номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников школы, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников школы.

7. При определении размера оплаты труда работников школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников школы предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников школы производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук — со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор школы:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же школе помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников школы;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же школе для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников школы**

15. Оплата труда работников школы включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

16. Школа в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Школа имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам школы, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в школе, обособленных структурных подразделениях школы, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в школе, приведен в приложении №1 к настоящему положению.

20. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 19 настоящего положения по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

21. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности директоров филиалов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, директоров филиалов установлены в приложениях № 2 к настоящему положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

28. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 2 к настоящему положению.



29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

30. Минимальные размеры должностных окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 2 к настоящему положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, директорам филиалов, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера**

32. Размер, порядок и условия оплаты труда директора школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада директора школы определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципальных организаций, утвержденной Управлением образованием Шалинского городского округа.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образованием Шалинского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Управлением образованием Шалинского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. При установлении должностного оклада директору школы предусматривается их повышений по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием Шалинского городского округа.

37. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора школы, установленного в соответствии с пунктом 36 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 38 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается в соответствии с локальным актом школы, принятым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

38. Стимулирование директора школы, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора школы, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного постановлением Управления образованием Шалинского городского округа (далее — положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

39. Заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру школы принимается директором школы.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

42. Для работников школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

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

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

44. Всем работникам школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику школы при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и

срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте школы, утвержденном директором школы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Работникам школы (кроме директора школы, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам школы (кроме директора школы, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образованием Шалинского городского округа.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются директором школы на основании нормативного акта Управления образованием Шалинского городского округа, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта школы.

49. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором школы в соответствии с локальным актом школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

50. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых школой услуг, школа вправе осуществлять привлечение работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### **Критерии оценивания:**

51.1. Критерии оценивания классных руководителей:

На основании положения об эффективном контракте и в соответствии с утвержденными критериями изменился подход в оплате за классное руководство.

Распределение доплаты за классное руководство производится в соответствии с выделенными средствами специальной части по наполняемости класса (1 ученик – 80 рублей), но не более 2000 рублей.

51.2. Критерии оценивания заведующих кабинетами:

**Схема дифференцированного подхода к оплате труда заведующего кабинетом.**

№ П/П	Критерии	Баллы
1.	Наличие ТСО использование и хранение	3- 2 – 1- 0
2.	Эстетичность и актуальность материалов, размещенных на стендах.	3- 2 – 1- 0
3.	Озеленение кабинета согласно САНПи Н.	3- 2 – 1- 0
4.	Соблюдение правил техники безопасности .	3- 2 – 1- 0
5.	Системность заполнения документации (паспорт, перспективный план, журнал инструктажей).	3- 2 – 1- 0
6.	Пополнения, систематизация и эстетика оформления учебно-дидактического материала.	3- 2 – 1- 0
7.	Проведение ремонта и сохранность кабинета.	3- 2 – 1- 0
8.	Хорошее состояние в течение всего учебного года.	3- 2 – 1- 0

3- Выполнено на креативном уровне;

2- выполнено на репродуктивном уровне;

1. выполнено с замечаниями или не в полном объеме;

0- не выполнено.

Распределение доплаты за заведование кабинетом производится в соответствии с выделенными средствами специальной части по 3 степеням оплаты:

1 степень – 24-20 баллов

2 степень – 19-13 баллов

3 степень – 12-1 балл

51.3. Критерии оценивания ШМО:

**Схема дифференцированного подхода к оплате труда руководителя ШМО.**

№ П/П	Критерии	Баллы
1.	Качество проведения предметной недели или декады.	3- 2- 1- 0
2.	Публичные выступления на разных уровнях ( учитывается уровень и форма).	3- 2- 1- 0
3.	Уровень и рост квалификации членов ШМО.	3- 2- 1- 0
4.	Порядок и качество оформление документации.	3- 2- 1- 0
5.	Своевременность , полнота и глубина отчетов о работе ШМО.	3- 2- 1- 0
6.	Творчество и содержание самоанализа работы ШМО.	3- 2- 1- 0
7.	Участие в профессиональных конкурсах.	3- 2- 1- 0
8.	Результативность участия в предметных ученических конкурсах различного уровня и направленностей.	3- 2- 1- 0

3- Выполнено на креативном уровне;

2- выполнено на репродуктивном уровне;

1. выполнено с замечаниями или не в полном объеме;

0- не выполнено.

Распределение доплаты за руководство ШМО производится в соответствии с выделенными средствами специальной части по 3 степеням оплаты:

1 степень – 24-19 баллов

2 степень – 18-12 баллов

3 степень – 11-1 балл



## **Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных специальной части фонда оплаты труда.**

Оплата труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда до 12%:

- Шеф – повару – стирка, сушка и глажение спецодежды;
- Поварам- работа у горячих плит, электрожарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей;
- Поварам – работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;
- Мойщику посуды – за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- Уборщикам – за работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;
- Учителю химии – за работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением;
- Бухгалтеру, секретарю, калькулятору – за работу за дисплеями ЭВМ
- Слесарю-сантехнику, рабочему по обслуживанию зданий – за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных баков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

### **Другие доплаты специальной части фонда оплаты труда.**

- за проверку тетрадей по русскому языку и литературе с 5 по 11 класс, учителям начальных классов – до 15%; по другим предметам – до 10%;
- за заведование учебным фондом до 12% - педагогу-библиотекарю;
- за обслуживание бухгалтерских программ до 5% главному бухгалтеру;
- за проведение деятельности ответственному за информационный обмен до 1000 рублей;
- за оформление стендов зала боевой славы и галереи - от 300 до 800 рублей;
- доплата 20% выпускникам среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждения сроком до 2х лет;
- за выполнения дополнительных функций в эквиваленте денежного выражения ставок штатного расписания и диапазонов окладов работников МКОУ ШГО «Шалинская СОШ № 90» и согласно положения об оплате труда работников МКОУ ШГО «Шалинская СОШ № 90»:
  - за выполнения функций заместителя директора по НМР от 0,5ст. до 1ст.
  - за выполнения функций тьютора от 0,2ст. до 1ст.
  - за выполнения функций диспетчера по составлению расписания от 0,5ст. до 1ст.
  - за выполнения функций лаборанта от 0,25ст. до 0,5ст.
- за организацию внеклассной деятельности по предмету (физкультура, ОБЖ) – от 400 до 1000рублей
- за проведение другой педагогической деятельности (за рамками должностных инструкций) производится выплата доплат по решению комиссии, распределяющей стимулирующую часть ФОТ.

## Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

52. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

54. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

55. Размер выплат стимулирующего характера определяется школой с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

56. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

57. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда школой норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств школы, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для школы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом школы, трудовым договором.

58. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом школы, трудовым договором.

59. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в школе. Порядок

исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образованием Шалинского городского округа.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности школы.

60. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

61. В целях социальной защищенности работников школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора школы применяется единовременное премирование работников школы:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом школы, принятым директором школы с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников школы.

62. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом школы, директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника

### Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу МКОУ ШГО «Шалинская СОШ № 90»,

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:

секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.

2. Должности педагогических работников.

3. Должности руководителей структурных подразделений:

заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;

старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);

директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;

заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); мастер участка (включая старшего); начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской; начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;

главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.

4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):

архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей и диапазон окладов работников**  
**МКОУ ШГО «Шалинская СОШ №90»**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников МКОУ ШГО «Шалинская СОШ № 90»**

Наименование должностей	Минимальный размер должностного оклада				Категория
	Наличие среднеспециального образования не по должности	Наличие высшего образования не по должности	Наличие среднего специального образования по занимаемой должности	Наличие высшего образования по занимаемой должности	
Учитель	7520,00	7896,00	9400,00	9870,00	Высшая – 25% 1 кат. – 20% Молодой специалист - 20% Соответствие занимаемой должности - 10%
Тьютор	7520,00	7896,00	9400,00	9870,00	
Логопед	7520,00	7896,00	9400,00	9870,00	
Педагог – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	7520,00	7896,00	9400,00	9870,00	
Педагог-библиотекарь	7520,00	7896,00	9400,00	9870,00	
Педагог дополнительного образования	7275,00	7638,75	9093,75	9548,44	
Педагог – организатор	7275,00	7638,75	9093,75	9548,44	
Социальный педагог	7275,00	7638,75	9093,75	9548,44	
Лаборант	4015,00	4215,75	5018,75	5269,69	
Диспетчер по расписанию	4805,00	5045,25	6005,26	8829,19	

**Профессиональная квалификационная группа общепромышленные должности служащих**

Наименование должностей	Минимальный размер должностного оклада	Наличие среднего специального, высшего образования	Наличие среднего специального, высшего образования по должности
<i>Административно – управленческий персонал</i>			
Шеф – повар	5220	7830	9787,50
Директор филиала	7805	9366	11707,50
<i>Педагогических работников и специалистов</i>			
Секретарь	2960	6512	8140
Слесарь-сантехник	4230	-	-
Бухгалтер	4930	10846	13557,50
Инженер	4930	7395	8243,75
Специалист по кадрам	4930	7395	9243,75
Программист	4930	7197,80	8997,25
Заведующий библиотекой	5220	7830	9787,50
Слесарь-ремонтник	5320	8512	-

**Профессиональная квалификационная группа  
общеотраслевых профессий рабочих**

Наименование должностей	Размер минимального оклада
Подсобный рабочий	5058
Мойщик посуды	5058
Уборщик производственных и служебных помещений	5058
Сторож (вахтер)	5058
Кухонный работник	5598
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6192
Водитель	7448
Повар	7448

Наименование должностей	Размер минимального оклада
<i>Учебно – вспомогательный персонал и технические исполнители</i>	
Калькулятор	5328
<i>Рабочие</i>	
Гардеробщик	5058



Профессиональный квалификационный уровень

№ п/п	Наименование	Дата
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Прошнуровано и пронумеровано 14  
листов (четыре)  
Директор МКОУ ШСО «Шалинская СОШ № 90»  
Федотова И.М.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575791

Владелец Федотова Ирина Михайловна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022