

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Маркеловская средняя общеобразовательная школа»**
Томская область, Шегарский район,
с. Маркелово, пер. Школьный-3
Тел. (38-247) 37-196;
e-mail: roomarkel2008@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МКОУ «Маркеловская СОШ»



Ромашенькина Т.М.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора школы
МКОУ «Маркеловская СОШ»
от 07.07.2022 г. № 90



Найбороденко Б.К.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
МКОУ «Маркеловская СОШ»**

Маркелово, 2022

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Приказом Минобрнауки России 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»; Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»; Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», Постановлением Администрации Шегарского района Томской области от 06.05.2022 № 586 «Об утверждении Положений о системе оплаты труда работников муниципальных автономных, казённых, бюджетных учреждений» и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников образовательных организаций Шегарского района Томской области (далее по тексту - организация) устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;
- наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат;
- размеры, порядок и основания оказания материальной помощи;

3. Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации; действующим законодательством Томской области по оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете организации на соответствующий финансовый год.

5. Заработная плата работникам организации выплачивается два раза в месяц: 7 и 22 числа каждого месяца.

2. Должностные оклады

6. Работникам организации, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)	
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый	Младший воспитатель	8 104	
			Помощник воспитателя	7 668	
2	ПКГ должностей педагогических работников	второй	Педагог дополнительного образования	13 096	
			третий	Воспитатель	13 766
			четвёртый	Учитель	14 091
			Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 256	

7. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	ПКГ общеотраслевые должности служащих второго уровня	Первый	Начальник хозяйственного отдела	10 270
2	ПКГ общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Первый	Экономист по финансовой работе	12 449
3	ПКГ общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	Первый	Начальник структурного подразделения (Точка роста)	14 645

8. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	6 947

2	2 разряд	машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 177
3	3 разряд	Оператор котельной, машинист(кочегар) котельной	7 407
4	5 разряд	Повар детского питания, водитель автомобиля (автобуса габаритной длиной 7-12 метров),	10 215

3. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки.

10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки 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", приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

4. Компенсационные выплаты

11. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- повар детского питания-12%
- уборщики служебных помещений-15%
- машинист-кочегар котельной (на твердом топливе) -20% (ночные)
- сторож (вахтер)-20% (ночные)
- помощник воспитателя -20% (ночные)
- машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)-12%

13. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

14. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов).

15. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 11 настоящего Положения, работникам организаций устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Перечень должностей работников организаций, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

16. Размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат, указанных в пункте 15 настоящего Положения установлены Приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 15 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

По желанию работника, работавшего в выходной и праздничный нерабочий дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

С письменного согласия работника ему поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную плату.

Поручение работнику дополнительной работы осуществляется следующими способами:

- дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей);

- дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

- для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Компенсационная выплата, указанная в пункте 15. настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

17. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 15 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Стимулирующие, премиальные выплаты

18. Работникам организации, занимающим должности, указанные в пункте 8 настоящего положения, устанавливается персональная надбавка стимулирующего характера с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

19. Размер персональной надбавки стимулирующего характера, указанной в пункте 18 не может превышать 6000 рублей.

20. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

21. Работникам, занимающим должности, указанные в пунктах 6,7 настоящего положения устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- персональная надбавка стимулирующего характера.

22. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым организацией с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1580 рублей.

23. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

24. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

25. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в организации, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами, сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей.

26. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

27. Оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад.

28. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- 3-го класса квалификации – надбавка не назначается;
- 2-го класса квалификации – в размере 10% от должностного оклада;
- 1-го класса квалификации - в размере 25% от должностного оклада.

Порядок и условия присвоения классов квалификации определяются в постановлении Администрации Шегарского района от 06.05.2022 № 586 «Об утверждении Положений о системе оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

29. Водителям автомобилей устанавливается надбавка:

- за наличие категорий вождения «B, C, D, E» в размере 25% от должностного оклада;
- за разъездной характер работы в размере 5 % от должностного оклада.

30. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работникам, занимающим должности, указанные в пункте 8 настоящего Положения и машинистам (кочегарам) котельной за суммированный стаж работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

- 1) От 1 до 5 лет – 10% от должностного оклада;
- 2) От 5 до 10 лет – 20% от должностного оклада;
- 3) От 10 до 15 лет – 30% от должностного оклада;
- 4) Свыше 15 лет - 40% от должностного оклада.

31. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается:

- педагогическим работникам организаций, имеющим ученую степень:
- кандидата наук – в размере 300 рублей;
- доктора наук – в размере 500 рублей.

32. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за учёную степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении учёной степени.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за учёную степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Работникам организаций устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

33. Педагогическим работникам организаций, имеющим почётные звания, начинающиеся со слов:

- «Заслуженный...», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

- «Народный...», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

34. Педагогическим работникам – молодым специалистам организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

35. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

1) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;

2) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации.

17. Перечень должностей работников организаций, которым устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные подпунктами 1,2 пункта 35 настоящего положения.

36. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в пункте 35 настоящего Положения, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением N 2 к настоящему Положению.

37. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки, указанной 35 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

38. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие).

39. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) наполняемостью: 14 человек - в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских поселениях.

40. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных организациях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 600 рублей;

от 5 до 10 лет - 800 рублей;

от 10 до 25 лет - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

41. Педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается ежемесячная

надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию - 1350 рублей;

за высшую категорию - 2025 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

42. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются образовательной организацией самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте организации, принимаемом ей с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре. Показатели и условия премирования работников организацией образования за качество выполняемых работ разрабатываются в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными Департаментом общего образования Томской области.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

-высокие результаты и качество выполняемых работ;

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-другие критерии устанавливаются коллективным договором.

Единовременная премия в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет) выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда работников. Размер единовременного премирования определяются в локальном нормативном акте организации, принимаемом организацией с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре. Для расчета суммы единовременной премии в связи с юбилейными датами принимается размер оклада (должностного оклада), ставки работника, установленные ему на день начисления единовременной премии без повышающих коэффициентов.

Размеры, условия, показатели и порядок осуществления премиальных выплат определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Размеры, условия, показатели и порядок осуществления стимулирующих выплат определены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Полномочия по распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на комиссию, в состав которого в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав комиссии, избирается общим собранием трудового коллектива.

Руководитель организации по должности является председателем комиссии и возглавляет заседания по вопросам распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Стимулирующие и премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией, оформляются письменно протоколом, затем результаты переносятся в локальные акты, которые подписываются работником и работодателем.

Приказ на стимулирующие выплаты с внесением корректировок (повышения или понижения выплат отдельным работникам), на персональную премиальную выплату педагогическим работникам издаётся ежемесячно.

Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат, конфликтной комиссии, хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

6. Материальная помощь

43. Из фонда оплаты труда организаций, работникам организации может оказываться материальная помощь.

44. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в учреждении является основной.

45. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

46. Единовременная материальная помощь выплачивается:

- а) на лечение;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту);
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг);
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- е) регистрация брака;
- ж) рождение ребенка;
- з) уходом в основной оплачиваемый отпуск (в пределах фонда оплаты труда и наличием его экономии).

47. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

48. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника и не учитывается в случаях исчисления среднего заработка.

49. Материальная помощь лицам, отработавшим неполный календарный год и при увольнении, выплачивается пропорционально отработанному времени.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

50. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется в расчете на штатную численность персонала организации.

51. Годовой фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплату:

52. окладов (должностных окладов, тарифных ставок) - в размере 12 окладов.

53. компенсационных выплат:

размеров районного коэффициента;

иных выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Оклады и компенсационные выплаты в сумме составляют не более 70% ФОТ.

54. Стимулирующих выплат – не менее 30% ФОТ.

55. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда.

8. Оплата труда за работу по совместительству

56. В соответствии со статьей 285 ТК РФ оплата труда лиц (в т. ч. надбавки стимулирующего характера), работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

57. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

58. Ограничений в размере оплаты труда при работе по совместительству не установлено. Лицам, работающим по совместительству на половину месячной нормы рабочего времени, но выполняющим работу в большем объеме, чем предусмотрено по должности работника, занятого на половину месячной нормы, оплата труда может производиться за фактически выполненную работу, в том числе путем установления доплаты за увеличение объема выполняемой работы либо других выплат компенсационного и/или стимулирующего характера.

59. При выполнении работы по совместительству оплата труда работника должна исчисляться из установленной ему заработной платы не ниже МРОТ пропорционально установленному неполному времени.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА ЗА РАБОТУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,
РАСПОЛОЖЕННОЙ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ**

1. Учитель.
2. Воспитатель (включая старшего).
3. Руководитель структурного подразделения (Точка роста).
4. Педагог дополнительного образования.
5. Экономист.

Приложение № 2
к Положению
о системе оплаты труда работников
МКОУ «Маркеловская СОШ»

**РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, РАСПОЛОЖЕННОЙ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ, И ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ
НАДБАВОК РАБОТНИКАМ ЗА ОДИН ЧАС РАБОТЫ ПО УСТАНОВЛЕННОЙ
НОРМЕ ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ**

Норма часов в неделю	Должность	Критерии для установки групп	Размер компенсационной выплаты за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности	Размер ежемесячной стимулирующей надбавки за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях	Размер ежемесячной стимулирующей надбавки за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации
18 часов	Учитель	Без кв. категории	33,15	26,52	26,52
		I кв. категория	51,07	40,86	40,86
		Высшая кв. категория	54,86	43,89	43,89

Наименование компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок, устанавливаемых педагогическому работнику, которому в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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" установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности недели	Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях; за работу в санаторных образовательных организациях (классах, группах) при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 26,52 до 43,89
За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 33,15 до 54,86
36 часов в неделю	от 16,58 до 27,43

РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ, ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	Периодичность оплат (1 раз в месяц, четверть, п/годие, год)
1	Успеваемость. Качество успеваемости. Положительная динамика абсолютной успеваемости.	Ниже нормы – 0 б Норма – 2 б Выше нормы – 3 б	1. Качество успеваемости: Норма предметы естеств.-матем. цикла- 40 -50% предметы гуманитарного цикла-50 -60% предметы эстетич. цикла, физической культуры- 85-95% начальные классы -40 -50%	В течение года 1 раз в месяц
		100% - 2 б 95% - 1 б Ниже 95% - 0 б	2. Положительная динамика абсолютной успеваемости (по итогам четверти, полугодия, года)	
2	(Результат ЕГЭ по предмету, мониторинг), ВПР	Обязательные предметы: Ниже районного уровня – 0 б Районный уровень -2 б Выше районного балла-4 б Выше районного и областного баллов- 6 б Предметы по выбору: Ниже районного уровня – 0 б Районный уровень -1 б Выше районного балла-2 Выше районного и областного баллов- 4 б		В течение года 1 раз в месяц
3	(Результат ОГЭ по предмету, мониторинг), ВПР	Обязательные предметы: Ниже районного уровня – 0 б Районный уровень -2 б Выше районного балла-4 б Выше районного и областного баллов- 6 б Предметы по выбору:		В течение года 1 раз в месяц

		Ниже районного уровня – 0 б Районный уровень -1 б Выше районного балла-2 Выше районного и областного баллов- 4 б		
	Дополнительно		Подготовка к ЕГЭ/ГВЭ, ОГЭ/ГВЭ (русский язык, математика) - по 2 балла за класс; (химия, биология, физика, география, история, обществознание, информатика) - по 1 баллу за класс	В течение года 1 раз в месяц
4	Олимпиады, конкурсы, соревнования (обучающиеся). Участники и призы предметных олимпиад, конкурсов, соревнований (очные, требующие длительной подготовки)		Участники: Район 1б Область 2 б Страна 3 б Международный уровень 4 б Призы: Район 2 б Область 3 б Страна 4 б Международный уровень 5б +1б. для многократных призовых мест	ежемесячно в течение года (требующие длительной подготовки); однократно (не зависимо от количества участников) 1 раз в месяц (не требующие длительной подготовки)
5	Заочные олимпиады (олимпус, медвежонок, чип, золотое руно, кенгуру и др.)		Участие: 1б Призы: Район 2 б Область 3 б Страна 4 б Международный уровень 5 б	Участие: однократно Призы: ежемесячно в течение года
6	Участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, Сердце отдаю детям ...и другие)		Участники: 10 б Дополнительно -призы: Район 7 б Область 10 б Страна 15 б Международный уровень 20 б	Участие: однократно Призы: ежемесячно в течение полугода
7	Инновационная деятельность. Продукт инновационной деятельности: - научно – методическая статья, сборник, электронный		Норма (уровень регистрации и признания) Участие: 1 б. Продукт инновационной деятельности: Школа 1 б. район 2 б. Область – 2 б. Россия – 2 б.	Системная работа-ежемесячно в течение года

	учебник и т.п.; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности.		Международный уровень - 5 б. +1б. для многократного продукта	
	Наставничество.		Максимум 2 б.	
8	Проведение открытых уроков, выступление с опытом работы		Школьный уровень- 2 б Район 4 б Область 6 б Страна 8 б	За однократное участие
9	Награждение грамотами и отраслевыми, государственными наградами (профессиональные).	0 б.- отсутствует 1 б. школьного уровня 2б. – районного уровня 3 б. – областного уровня	Награждение в текущем учебном году	ежемесячно в течение года
10	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы. Традиционные школьные дела (Участие в реализации целевых школьных программ по внеклассной деятельности через организацию и проведение различных мероприятий разного уровня)		0 б. – неучастие в мероприятиях и организации досуга детей 1 б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия; 2 б. – системная организация воспитательной работы.	Системная работа-ежемесячно в течение года
11	Интенсивность труда (секретарь СШ, ПС, ОТ, ТБ, совещаний при директоре и др.)	Макс.- 4 б.	Своевременное выполнение и отсутствие замечаний по возложенным поручениям (непредвиденные мероприятия).	ежемесячно в течение года (по мере интенсивности труда)
	Замещение.	Не менее 20 часов (2 б)		
12	Работа в классах с детьми ОВЗ, надомное		0 б.- отсутствуют 1б. – дети ОВЗ в классе + 1 б. -надомное обучение	ежемесячно в течение года

**Показатели для установления стимулирующих выплат воспитателям интерната,
воспитателям группы**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	Периодичность отслеживания
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	1-2 б	Положительная динамика-2 б. -0 б.	ежемесячно в течение года
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0-1 б показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»	Стабильно низкий-1 б. Высокий уровень заболеваемости -0 б.	ежемесячно в течение года
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	0-1 б	Имеются жалобы -0 б. Отсутствуют- 1 б.	ежемесячно в течение года
4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	1-5 б	Участники: Район 1б Область 2 б Страна 3 б Международный уровень 4 б Призеры: Район 2 б Область 3 б Страна 4 б Международный уровень 5б +1б. для многократных призовых мест	ежемесячно в течение года
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1-10 б	Участники: 10 б Дополнительно -призеры: Район 7 б Область 10 б Страна 15 б Международный уровень 20 б	Участие: 1 раз в месяц Призеры: ежемесячно в течение года
6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	1-5 б	на уровне школы – 1 балл на муниципальном уровне - 1 балл на региональном уровне - 3 балла на федеральном уровне - 5 баллов	ежемесячно в течение года
7	Позитивные результаты взаимодействия с родителями	1-3 б	от 60 до 70 % - 1 балл от 70 до 80% -2 балла свыше 80% - 3 балла	ежемесячно в течение года на основании анкетирования

8	Качественное ведение документации (табель посещаемости детей, календарные и перспективные планы воспитательно – образовательного процесса, сведения о родителях, годовой отчет)	1-2 б	Имеются замечания-0 б Разовые, не выстроенные в единую систему-1 б Системная работа-2 б	ежемесячно в течение года
9	Отсутствие в группе задолженности по родительской плате.	1-2 б	Имеется -0 б. Отсутствует- 1 б.	ежемесячно в течение года

Показатели стимулирования деятельности заместителя директора по УР, ВР.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	Периодичность отслеживания
Заместитель директора по учебной работе				
1.	Исполнительская дисциплина	Ниже нормы – 0б. Норма – 2б.	Норма - своевременность в представлении аналитических материалов.	ежемесячно в течение года
2.	Мониторинг достижений обучающихся (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады).		Отсутствие – 0б. Своевременность представления сравнительного мониторинга – 1б. Реализация программы по совершенствованию работы с обучающимися – 2б.	ежемесячно в течение года
3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методические объединения, педагогический совет).	0 баллов – результаты отсутствуют, 1 балл – результаты имеются, 2 балла - высокий уровень результатов деятельности.		ежемесячно в течение года
4.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, мониторингов, ВПР, диагностик.	0 баллов – результаты отсутствуют, 1 балл – результаты имеются, 2 балла - высокий уровень результатов деятельности.		ежемесячно в течение года

5.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (высокий уровень аналитических материалов)	0 баллов – результаты отсутствуют, 1 балл – результаты имеются, 2 балла - высокий уровень результатов деятельности		ежемесячно в течение года
6.	Реализации программ, входящих в Программу развития школы		Норма-участие Школа-1б Район -2 б Область-3 б Страна-4 б	ежемесячно в течение года
7	Участие в профессиональных конкурсах, реализации программ	1-10 б	Участники: 10 б Дополнительно -призеры: Район 7 б Область 10 б Страна 15 б Международный уровень 20 б	Участие: 1 раз в месяц Призеры: ежемесячно в течение полугода
Заместитель директора по воспитательной работе				
1	Исполнительская дисциплина	Ниже нормы – 0б. Норма – 2б.	Норма - своевременность в представлении аналитических материалов.	ежемесячно в течение года
2	Мониторинг достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы и соревнования). Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.		Отсутствие – 0б. Своевременность представления сравнительного мониторинга – 1б. Реализация программы по совершенствованию воспитательной работы с обучающимися – 2б.	ежемесячно в течение года
3	Методическая работа по проблемам воспитания (МО классных руководителей, педсоветы, мастер-классы, открытые воспитательные акции и т.д.)	0 баллов – результаты отсутствуют, 1 балл – результаты имеются, 2 балла - высокий уровень результатов деятельности.		ежемесячно в течение года
4	Социальное партнерство с семьей	0 баллов – результаты		ежемесячно в течение года

	в сфере воспитания (в том числе работа с родителями детей с ОВЗ)	отсутствуют, 1 балл – результаты имеются, 2 балла - высокий уровень результатов деятельности.		
5	Реализации программ, входящих в Программу развития школы		Норма-участие Школа-1б Район -2 б Область-3 б Страна-4 б	ежемесячно в течение года
6	Качество и результативность работы органов ученического самоуправления		Не сформированы -0 б Сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков -1-3 б	ежемесячно в течение года
7	Участие в профессиональных конкурсах	1-10 б	Участники: 10 б Дополнительно -призеры: Район 7 б Область 10 б Страна 15 б Международный уровень 20 б	Участие: 1 раз в месяц Призеры: ежемесячно в течение полугода

Начальник хозяйственного отдела

Критерии оценки деятельности	Показатель	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	Периодичность отслеживания
Контроль за соблюдением режима безопасности и пропускного в учебном заведении	балл	от 1 балла до 2 баллов	ежемесячно в течение года
Контроль за исправностью оборудования: освещения, отопления, вентиляции, водоснабжения и водоотведения (сантехнических узлов)		от 1 балла до 2 баллов	ежемесячно в течение года
Контроль работы по благоустройству, озеленению и уборке территории школы, прилегающей к ней, обеспечение школы мебелью, хозяйственным инвентарем		от 1 балла до 2 баллов	ежемесячно в течение года
Организация проведения ремонта помещений, осуществление контроля за качеством ремонтных работ		от 1 балла до 2 баллов	ежемесячно в течение года
Своевременное составление необходимой отчетности и документооборота,		от 1 балла до 2 баллов	ежемесячно в течение года
Энергоэффективность.			

Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений.		от 1 балла до 2 баллов	ежемесячно в течение года
---	--	------------------------	---------------------------

Порядок определения размера премий работникам

Для распределения денежного поощрения между педагогическими и непедагогическими сотрудниками в учреждении создается специальная комиссия, в ходе заседания которой проводится распределение средств между работниками, с учетом их персонального вклада. Критерии оценки личного вклада каждого сотрудника определяются локальным актом, в зависимости от работы, им выполняемой и специфики деятельности учреждения.

Заместители директора самостоятельно заполняют оценочные листы о проделанной работе, передают на рассмотрение и согласование директору в установленные сроки с последующим представлением их Комиссии.

Созданная комиссия при распределении фонда стимулирующих выплат, рассматривает и утверждает оценочный лист для стимулирующих выплат для каждого конкретного работника, после чего бухгалтер производит по нему начисление, учитывая:

- показатели шкалы критериев эффективности;
- вес балла к рублевому эквиваленту, с учетом показателей эффективности и качества за период.

Расчет суммы выплаты исчисляется по следующему алгоритму:

1. Путем деления общей суммы фонда, выделенного на выплату стимулирующих, на общее количество баллов, набранных всеми поощряемыми работниками учреждения в рассматриваемый период, определяется стоимостный вес балла.
2. Баллы, заработанные в отчетный период конкретным работником по каждому из критериев оценки, и внесенными в оценочный лист, суммируются в единый показатель.
3. Определяется размер выплаты по конкретному работнику путем умножения количества заработанных им баллов, указанных в оценочном листе, на стоимость одного балла в рублевом эквиваленте.