

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления образования
МО «Братский район»


М.А. Лонцакова
от «__» _____ 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ
«Тангуйская СОШ»


С.В. Орлова
Приказ № 7
от «27» января 2020 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МКОУ «Тангуйская СОШ»


Н.В. Ермакова
от «27» января 2020 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием коллектива
МКОУ «Тангуйская СОШ»
Протокол № 1 от 27.01.2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**работников муниципального казенного общеобразовательного
учреждения "Тангуйская СОШ"
муниципального образования "Братский район"**

с. Тангуй

2020 г.

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Тангуйская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования "Братский район" (далее — Положение об оплате труда), предусматривает основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных учреждений, и разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";
- Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р "О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.";
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014г. № 722-р "О плане мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998г. № 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 (ред. от 07.04.2017г.) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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 Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.1995г. № 87-М "О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях";
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 "О методических рекомендациях" (вместе с "Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций");
- Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Братского района;
- "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018г., протокол № 12".

- постановлением Мэра Братского района № 13 от 21.01.2020 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Братский район»

- постановлением Мэра Братского района № 11 от 21.01.2020 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования и работников отдельных должностей образовательных учреждений муниципального образования «Братский район».

2. Настоящее Положение об оплате труда устанавливает систему оплаты труда МКОУ «Тангуйская СОШ», реализующую образовательные программы, предусмотренные п. 2 части 2 и п. 2 части 4 ст. 23 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", является основанием для разработки положения об оплате труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» и определяет:

1) размеры и порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ «Тангуйская СОШ»;

2) размеры повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления;

3) порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам МКОУ «Тангуйская СОШ»;

4) порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Тангуйская СОШ»;

5) показатели и критерии эффективности деятельности работников МКОУ «Тангуйская СОШ»;

6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

7) порядок, размеры и условия оплаты труда руководителей, их заместителей МКОУ «Тангуйская СОШ»;

8) особенности оплаты труда педагогических и иных работников МКОУ «Тангуйская СОШ»;

9) порядок замещения временно отсутствующих работников МКОУ «Тангуйская СОШ»;

10) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ».

3. Система оплаты труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» устанавливается: соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом мнения профсоюзного комитета, на основе установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. При заключении трудовых договоров с работниками МКОУ «Тангуйская СОШ» рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг., и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного

контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н.

5. Система оплаты труда работников формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером. Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий труда.

6. Установление системы оплаты труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» осуществляются с учетом:

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за работу в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018г. № 26-П.

7. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда (далее — СОУТ), не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения СОУТ в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

8. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Тангуйская СОШ» использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата из фонда социального страхования части сумм страховых взносов в размере 20 (двадцати) процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников общеобразовательных учреждений. Возвращенные суммы из фонда социального страхования могут пойти на приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды, смывающих средств, аптечек и другое, согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012г. № 580н "Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

9. Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников общеобразовательных учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 07.12.2017г. № 38-П.

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

11. Руководитель МКОУ «Тангуйская СОШ» разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» с учетом мнения профсоюзного комитета. Положение об оплате труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» проходит обязательное согласование с Управлением образования администрации муниципального образования "Братский район".

12. Штатные расписания, тарификационные списки учителей и штатные расстановки работников МКОУ «Тангуйская СОШ» включают в себя все должности работников МКОУ «Тангуйская СОШ», утверждаются руководителем МКОУ «Тангуйская СОШ» и согласовываются с учредителем, в лице Управления образования администрации муниципального образования "Братский район". Штатное расписание оформляет структуру, штатного состава и штатной численности учреждения в соответствии с его Уставом. Форма штатных расписаний, тарификационных списков учителей и штатных расстановок работников должна соответствовать унифицированным формам, приведенным в **Приложении № 12** к настоящему Положению об оплате труда.

13. При определении наименования должностей (профессий) и должностных обязанностей работников, руководитель МКОУ «Тангуйская СОШ» обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащем, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования и должностей работников культуры, искусства и кинематографии, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии").

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ).

15. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в общеобразовательных учреждениях, устанавливается 36 часов работы в неделю, рабочее время мужчин в неделю — 40 часов.

16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

17. Месячная заработная плата каждого работника МКОУ «Тангуйская СОШ», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ

"О минимальном размере оплаты труда" с вносимыми изменениями в часть первую статьи 1 и с изложением ее в новой редакции.

18. В случаях, когда размер оплаты труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа в МКОУ «Тангуйская СОШ»;
- при установлении или присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работников права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за работниками сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

19. Зарботная плата работников МКОУ «Тангуйская СОШ» (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

21. Зарботная плата в МКОУ «Тангуйская СОШ» выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам МКОУ «Тангуйская СОШ» предоставляется в количестве 28 (двадцати восьми) календарных дней. Для педагогических работников основной оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 56 (пятидесяти шести) календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для всех работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется в количестве 16 (шестнадцати) календарных дней. Оплата отпуска работников МКОУ «Тангуйская СОШ» производится за три дня до его начала. При получении листка нетрудоспособности по уходу за членами семьи очередной оплачиваемый отпуск не продлевается.

23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам МКОУ «Тангуйская СОШ» может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. На основании письменного заявления работников, руководитель МКОУ «Тангуйская СОШ» обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака — до 5 календарных дней;

- работникам, в случае смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

В случае необходимости и при наличии веских причин педагогические работники одновременно имеют право на длительный отпуск продолжительностью в один год или меньшей продолжительностью по желанию работника, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску (ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

Если в МКОУ «Тангуйская СОШ» имеются классы, классы-комплекты, в которых присутствуют дети с ограниченными возможностями здоровья (далее — ОВЗ), то удлиненный отпуск педагогических работников должен составлять не менее 56 календарных дней.

24. Зарботная плата в МКОУ «Тангуйская СОШ» выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

25. Фонд оплаты труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ» формируется на календарный год, в расчете на штатную численность работников общеобразовательного учреждения, исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения включает в себя фонды оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала.

26. Годовой фонд оплаты труда формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений;

- компенсационного характера;

- стимулирующего характера, которые составляют 30% от фонда оплаты труда работников.

27. Фонд оплаты труда формируется с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ «Тангуйская СОШ»

28. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ «Тангуйская СОШ» устанавливаются трудовыми договорами на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, — с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения

29. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) общеобразовательного учреждения определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению об оплате труда и

устанавливаются в размере не ниже утвержденных настоящим Положением, с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации и объема выполняемой работы.

30. Заработная плата работников МКОУ «Тангуйская СОШ» рассчитывается по формуле (1):

$$\text{ЗП} = \text{О} + \text{Кв} + \text{Св}, \quad (1)$$

где: ЗП — заработная плата;

О — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

Кв — компенсационные выплаты;

Св — стимулирующие выплаты.

Глава III. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам МКОУ «Тангуйская СОШ»

31. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

32. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Работникам МКОУ «Тангуйская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- доплата за вредные условия труда.

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

- районный коэффициент;

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) надбавка за работу в сельской местности;

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечень и размеры **выплат** при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлен в **Приложении № 2** к настоящему Положению об оплате труда.

33. Выплаты работникам общеобразовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 (четырёх) процентов до 12 (двенадцати) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Указанные выплаты устанавливаются по результатам проведения СОУТ. После того, как условия труда перестают быть опасными (по результатам СОУТ), данные выплаты прекращаются, с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

34. Работникам общеобразовательного учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 (двадцать пять) процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки.

35. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) работникам общеобразовательного учреждения производится в размере 35 (тридцати пяти) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

36. На установление доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей отсутствующего работника, за увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания используется экономия фонда заработной платы общеобразовательного учреждения.

37. Компенсационные выплаты начисляются:

а) по одной должности при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совмещением (то есть без увеличения рабочего времени);

б) по двум должностям при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совместительством (то есть с увеличением рабочего времени);

в) при увеличении нагрузки до 1,5 ставок, компенсационные выплаты выплачиваются в полном объеме, то есть на 1,5 ставки (ст. 284 ТК РФ).

38. Перечень должностей работников, конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем общеобразовательного учреждения в зависимости от заключений, после проведения СОУТ, степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Глава IV. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Тангуйская СОШ»

39. Установление стимулирующих выплат работникам МКОУ «Тангуйская СОШ» на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждений об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность — размер вознаграждения работников определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость — работникам известно, какое вознаграждение они получат в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность — вознаграждение соответствует трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

- своевременность — вознаграждение следует в тот же период, в котором были достигнуты результаты;

- прозрачность — правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

В соответствии с п. 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат, стимулирующего характера в казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818.

40. Работникам общеобразовательных учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) — ПК;

4) выплаты с учетом персонального повышающего коэффициента — ППК;

5) выплаты с учетом дополнительного повышающего коэффициента — ДПК;

6) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, иной период текущего года):

- качественные показатели работы по осуществлению образовательного процесса с учетом всего многообразия образовательных результатов, достигаемых обучающимися;

- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- наличие системы индивидуальной поддержки обучающихся, имеющих проблемы в обучении, поведении;

- предоставление опыта на конкурсах педагогических достижений;

- высокая коммуникативная культура;

- результативность социализации и самореализации обучающихся;

- наличие навыков оценочной (самооценки) деятельности;

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда.

7) премия по итогам календарного года (далее — годовая премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей.

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, без учета повышающих коэффициентов, в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и

нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления.

42. Выплаты за интенсивность труда применяются для общеобразовательных учреждений, расположенных в городе, устанавливаются на постоянной основе и начисляются в размере 25 (двадцати пяти) процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников общеобразовательных учреждений, согласно ПКГ — для рабочих и служащих, но за исключением руководителей, заместителей руководителей, педагогического персонала.

43. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе и начисляются в размере не более 29 (двадцати девяти) процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников общеобразовательных учреждений, согласно ПКГ — для рабочих и служащих, работников культуры и кинематографии, педагогического персонала, но за исключением административно-управленческого персонала.

44. Повышающие коэффициенты (ПК) к установленным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы работников общеобразовательных учреждений применяются к следующим категориям работников:

- ПК к окладам работников образования;
- ПК к окладам специалистов и служащих;
- ПК к окладам рабочих;
- ПК к окладам учебно-вспомогательного персонала;
- ПК к окладам работников культуры, искусства и кинематографии.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются по занимаемым должностям в зависимости от отнесения данных должностей к квалификационному уровню соответствующей ПКГ, согласно Приложения № 1 настоящего Положения об оплате труда.

45. Персональный повышающий коэффициент (ППК) — устанавливается педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных локальными актами общеобразовательных учреждений, согласованными с профсоюзным комитетом.

46. Размер персонального повышающего коэффициента (ППК) учитывается, согласно:

- уровня профессиональной подготовленности: наличие курсовой подготовки и повышение профессиональной компетентности в области качества образования;
- применения различных форм занятий по изучению предмета и формированию компетенции;
- коррекционно-развивающие занятия в классах интегрированного обучения;
- доплаты за стаж непрерывной работы по основному месту работы, но не более, чем за 1 ставку.

Решения об установлении ППК и его размерах принимаются руководителями членами комиссии по распределению стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения персонально в отношении каждого педагогического работника.

ППК устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Рекомендуемый размер ППК для педагогических работников — от 0,01 до 2,0.

47. Работникам МКОУ «Тангуйская СОШ» устанавливаются дополнительные повышающие коэффициенты за профессиональное развитие (ДПК):

- работникам общеобразовательного учреждения, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" — 15 (пятнадцать) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки;

- работникам общеобразовательного учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин — 15 (пятнадцать) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки;

- работникам общеобразовательного учреждения, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", знак отличия «Отличник просвещения», медаль К. Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", «Почетный работник высшего профессионального образования», "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", «Ветеран сферы воспитания и образования», — 10 (десять) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки;

- работникам общеобразовательного учреждения, имеющим нагрудный знак

"Почетный работник гидрометеослужбы России" — 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки;

- работникам общеобразовательного учреждения, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы" — 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки;

- работникам общеобразовательного учреждения, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" — 10 (десять) процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом педагогической нагрузки.

Применение ДПК может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности.

Применение ДПК за почетное звание не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении постоянных (обязательных) стимулирующих, компенсационных или иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работников нескольких оснований для установления ДПК, данные выплаты суммируются.

48. Выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" носят ежемесячный характер и устанавливаются с учетом педагогической нагрузки по занимаемой должности, согласно **Приложения № 5** к настоящему Примерному положению об оплате труда.

49. Конкретные размеры стимулирующего характера работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед общеобразовательным учреждением и в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

50. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за профессиональное развитие, степень самостоятельности работников и важность выполняемых ими работ определяются руководителем общеобразовательного учреждения и комиссией по распределению стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренных в МКОУ «Тангуйская СОШ», согласно **Приложений № 6, 9 и 10** к настоящему Положению об оплате труда.

51. Показатели и критерии эффективности деятельности рассматриваются комиссиями по распределению стимулирующих выплат, созданными в общеобразовательном учреждении, в отношении каждого работника. Комиссия по распределению стимулирующих выплат формируется из председателя комиссии, которым является руководитель общеобразовательного учреждения, и членов комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, порядок деятельности комиссий по распределению стимулирующих выплат, периодичность заседаний закрепляется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного

комитета.

52. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников общеобразовательного учреждения присваивается определенное количество баллов от стимулирующего фонда.

53. Решения комиссий по распределению стимулирующих выплат об установлении баллов или абсолютного размера оформляются протоколами, которые утверждаются председателем комиссий по распределению стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения.

54. На основании протоколов комиссий по распределению стимулирующих выплат руководитель МКОУ «Тангуйская СОШ» издаёт приказы о распределении выплат стимулирующего характера и обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Протокол заседания комиссии, по распределению стимулирующих выплат, подписанный всеми членами комиссии является приложением к Приказу руководителя общеобразовательного учреждения.

55. Комиссия по распределению стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения рассматривает письменные обращения работников общеобразовательного учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляют ответ работникам в сроки, определенные соответствующими локальными нормативными правовыми актами общеобразовательного учреждения.

56. Перечень примерных оснований для уменьшения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения установлен в **Приложении № 8** к настоящему Положению об оплате труда.

57. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения и в пределах доведенных лимитов до общеобразовательного учреждения.

58. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, иной период текущего года) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и доведенных до учреждений лимитов. Выплаты осуществляются на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения и на основании критериев эффективности деятельности.

59. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, иной период текущего года) и годовая премия выплачивается по решению и согласованию главного распорядителя бюджетных средств при наличии экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения муниципального образования «Братский район».

Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

Для руководителя общеобразовательного учреждения годовая премия устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

60. Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют работники, принятые на работу по основной должности, согласно утвержденного штатного расписания общеобразовательного учреждения.

61. Размер годовой премии определяется в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада (должностного оклада), фактически установленного по занимаемой должности (профессии) на период выплаты годовой премии, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году.

62. Годовая премия не выплачивается работникам:

- уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;

- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству.

63. Руководитель общеобразовательного учреждения имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения с обязательным указанием причины.

Глава V. Порядок индексации заработной платы работников МКОУ «Тангуйская СОШ» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

64. Индексация (повышение) окладов работников МКОУ «Тангуйская СОШ» осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами администрации муниципального образования "Братский район" с округлением их размеров до целого рубля в сторону увеличения.

65. Общеобразовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами муниципального образования "Братский район".

Глава VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей МКОУ «Тангуйская СОШ»

66. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей общеобразовательного учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица.

67. Трудовые договоры с руководителем общеобразовательного учреждения заключаются в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью 3 ст. 275 ТК РФ постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

68. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя МКОУ «Тангуйская СОШ» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовых договорах.

69. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются в трудовых договорах и определяются в кратном отношении к среднему размеру заработной платы основного персонала общеобразовательного учреждения, и составляет до 9 (девяти) размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Кратность увеличения должностных окладов руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным Распоряжением мэра Братского района.

70. К основному персоналу общеобразовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых созданы общеобразовательное учреждение. Перечень должностей работников общеобразовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления кратности увеличения должностных окладов руководителей, устанавливается, согласно **Приложения № 4** настоящего Положения об оплате труда.

71. Размеры средней заработной платы работников основного персонала общеобразовательного учреждения для определения размеров должностных окладов руководителя общеобразовательного учреждения определяются в соответствии с типовой формой, согласно **Приложения № 11** к настоящему Положению об оплате труда.

72. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения по итогам квартала рассматриваются до 10 числа в месяце, следующем после квартального периода. Таким образом, премия за I квартал выплачивается в апреле месяце, за IV квартал премия выплачивается в январе месяце следующего года.

73. Выплаты стимулирующего и/или премиального характера руководителю общеобразовательного учреждения по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений, устанавливаются нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующая выплата, определенная в виде премирования, производится из фонда стимулирования в размере 1,5 (одна целая пять десятых) процента, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательных учреждений.

74. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются **на 10 - 45 (десять - сорок пять) процентов** ниже должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ — устанавливаются на 10 - 45 (десять - сорок пять) процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения. Установление окладов заместителей руководителя

общеобразовательного учреждения производится при согласовании с учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования "Братский район".

75. Оклады заместителей руководителя меняются только в случае изменения оклада руководителя образовательного учреждения.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 (одна целая пять десятых) размеров средней заработной платы основного персонала.

Если у предыдущего руководителя общеобразовательного учреждения коэффициент кратности составлял более 1,5 (одной целой пять десятых), то оклады заместителей руководителя не должны измениться до менее настоящих установленных окладов.

76. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей общеобразовательного учреждения производятся в виде выплат по итогам работы за месяц на основании утвержденных руководителем общеобразовательного учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности, согласно **Приложения № 10** к настоящему Положению об оплате труда.

77. Во время летнего периода, когда все заместители руководителя находятся в отпуске, образовательную деятельность общеобразовательное учреждение не ведет, следовательно, общий фонд стимулирующих выплат к распределению по заместителям директора — не формируется.

При расчете отпускных, для определения суммы среднего дневного заработка, стимулирующие выплаты учитываются.

78. Руководителю и заместителям руководителя, имеющим почетные звания, применение ДПК возможно только при условии соответствия почетного звания и профилю общеобразовательного учреждения.

Выплаты за наличие квалификационной категории учитываются при наличии педагогической нагрузки, соответствующей той должности, по которой установлена квалификационная категория или при условии, что по этой должности совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, согласно **Приложения № 7** к настоящему Положению об оплате труда.

79. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением об оплате труда.

Глава VII. Условия оплаты труда педагогических работников

МКОУ «Тангуйская СОШ»

80. Оплата труда педагогических работников связана с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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", предусматривающем, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за

ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

81. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих непосредственно образовательную деятельность, устанавливаются за норму часов учебной нагрузки и на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно **Приложения № 1** к настоящему Положению об оплате труда.

82. Порядок оплаты труда для педагогических работников:

- норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, старший вожатый, тьютор, воспитатель);

- норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы (учитель-дефектолог, учитель-логопед);

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы (музыкальный руководитель);

- норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы (воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ОВЗ);

- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы (инструктор по физической культуре, воспитатель осуществляющий присмотр и уход за детьми в группах продленного дня);

- норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (педагог дополнительного образования, учителя, осуществляющие образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным)

— размеры ставок заработной платы, устанавливаются за календарный месяц за норму часов педагогической и учебной работы в неделю (в год), являются расчетными величинами, позволяющими исчислять заработную плату с учетом фактического объема педагогической или учебной работы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для указанных педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, для учителей, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным) норма часов включает перемены.

83. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по основному виду педагогической деятельности назначаются в пределах фонда оплаты труда педагогов, занимающих основные ставки.

Фонд оплаты труда педагогов по основному виду деятельности формируется согласно нормативным правовым актам муниципальных органов самоуправления.

Заработная плата педагогического персонала, включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты, по основному виду деятельности, внешнему и внутреннему совместительству, должна быть не ниже МРОТ, пропорционально отработанному времени (если сотрудник принят на нагрузку менее 1 ставки или на 1 ставку).

84. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в общеобразовательное учреждение, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 (двадцать) процентов (до 3 лет работы);

- 10 (десять) процентов (от 3 до 5 лет работы);

- 5 (пять) процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в общеобразовательном учреждении по специальности.

85. Должности педагогических работников, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория, приведены в **Приложении № 7** к настоящему Положению об оплате труда.

Согласно приложению № 3 к «Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы», заключённому между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 6 декабря 2017 г. — в период срока действия имеющейся квалификационной категории (установленной педагогическим работникам, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276), при выполнении ими педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ);

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в т.ч. по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы).

86. Не допускается существенной дифференциации в размерах заработной платы педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

87. В системе оплаты труда педагогических работников:

- учитель по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным);
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- тьютор;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель, осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ОВЗ;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог и другие,

— выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривается следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной работы — путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ, без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов, устанавливаемых в процентах при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в общеобразовательных учреждениях (классах, классах-комплектах, группах) для обучающихся с ОВЗ и (или) нуждающихся в длительном лечении, осуществляется путем умножения размера оплаты труда, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер оплаты труда, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

88. Ставка заработной платы за календарный месяц устанавливается учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным) за норму часов педагогической работы 18 часов в неделю — это является нормируемой частью их педагогической работы и выплачивается данным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется "другая часть педагогической работы" и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (приложение 1 к приказу № 536).

К "другой части педагогической работы" относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих образовательную деятельность, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

89. Согласно п. 2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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" отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

- учителям физической культуры общеобразовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенного в сельских населенных пунктах.

90. Учителям общеобразовательного учреждения, применяющих норму часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении (не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающим с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

91. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых общеобразовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, классах-комплектах. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов, классов-комплектов, обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, классах-комплектах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя общеобразовательного учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, классов-комплектов, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель общеобразовательного учреждения уведомляет педагогических работников в письменной

форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений или до ухода педагогического работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, в случае изменения учебной нагрузки на начало учебного года, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

92. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право в оставлении на работе, предоставляется работникам (кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ):

- предпенсионного возраста (за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);

- проработавших в данной организации более десяти лет;

- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования (на бюджетной основе);

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- лица, трудовой договор с которыми был расторгнут по сокращению численности или штата работников общеобразовательного учреждения, имеют преимущественное право на трудоустройство и возвращение в общеобразовательное учреждение в случае открывшихся вакансий.

93. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению/сокращению работников, то предупредить об этом необходимо не позднее, чем за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

94. Если педагогических и иных работников увольнять не предполагается (например, было 3,8 шт. ед. педагога-психолога, остается 3 или была 1 ед., иного педагогического работника, но оставляют 0,5), то это не будет являться сокращением численности или штата работников. Если часть нагрузки у педагогического персонала или иных работников общеобразовательного учреждения планируется уменьшить, это будет являться организационным изменением условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), условия трудового договора не могут быть сохранены, но допускается их изменение по инициативе руководителя общеобразовательного учреждения, за исключением изменения трудовой функции работников. О предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель общеобразовательного учреждения уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено.

В случае несогласия работника работать в новых условиях, руководитель общеобразовательного учреждения обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность, соответствующую квалификации работника, и/или вакантную нижестоящую должность, нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

95. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых

указанные учреждения являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения на дому, включается в учебную нагрузку учителей.

96. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для общеобразовательных учреждений обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

97. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

98. Объем учебной нагрузки учителей определяется ежегодно и устанавливается локальными нормативными правовыми актами общеобразовательного учреждения, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников происходит до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск для определения ее объема на новый учебный год и классов, классов-комплектов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки, в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться руководителем общеобразовательного учреждения, заместителями руководителя и педагогическими работниками определяется учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования "Братский район".

99. В общеобразовательном учреждении предоставление работы лицам, выполняющим ее помимо своей основной работы в других учреждениях и организациях (в том числе руководителем общеобразовательного учреждения, педагогические и иные работники) — внешнее совместительство — осуществляется при условии, если учителя, для которых общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 ставку заработной платы.

Общий объем учебной нагрузки и иных работ, которая может выполняться внешними совместителями в общеобразовательном учреждении, согласовывается с учредителем, в лице начальника Управления образования администрации муниципального образования "Братский район".

100. За время работы в периоды отмены образовательного процесса — невозможность посещения для обучающихся общеобразовательное учреждение по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (далее — периоды отмены образовательного процесса) — оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше

причинам. В этот период работники общеобразовательного учреждения привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

В периоды отмены образовательного процесса работники из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала общеобразовательного учреждения могут привлекаться руководителем общеобразовательного учреждения для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической деятельности во время каникул, оплата за это время не производится.

Глава IX. Условия оплаты труда общетраслевых должностей служащих и рабочих МКОУ «Тангуйская СОШ»

101. Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занимающим должности служащих и рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно Приложения № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

102. ПК к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по должностям служащих и рабочих с учетом их профессионального уровня.

103. Работники из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала общеобразовательного учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава X. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников МКОУ «Тангуйская СОШ»

104. Почасовая оплата труда производится пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки.

Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом общеобразовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

105. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, за норму часов педагогической работы в неделю, с учетом выплат за квалификационную категорию, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но без учета иных выплат компенсационного характера к ставке заработной платы, установленных локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) (**Приложение № 13**).

О среднемесячном количестве рабочих часов при 40-часовой, 36-часовой, 30-часовой, 24-часовой рабочей неделе, которое используется для определения часовых ставок, сообщено в письме Министерства образования Российской Федерации от 09.11.1995г. № 75-М, а также, в письме Министерства образования Российской Федерации от 29.12.1995г. № 87-М "О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях".

106. Руководитель общеобразовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно экономически и не ущемляет интересов основных работников данного общеобразовательного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов. Ставки заработной платы определяют на основе квалификационного уровня ПКГ.

Глава XI. Порядок замещения временно отсутствующих работников

МКОУ «Тангуйская СОШ»

107. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной основным трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем **совмещения** должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем **расширения зон обслуживания, увеличения объема работ**.

108. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (20% оклада по замещаемой должности с учетом выплат за работу в сельской местности, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Доплата при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, не является заработной платой — это доплата за выполнение

дополнительной работы, следовательно, стимулирующие выплаты на эту сумму не начисляются.

Табелирование работников при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ — не производится.

109. Если работа по одной из должностей выполняется работником за пределами продолжительности рабочего дня, установленной для него по другой должности — это **совместительство**.

110. Согласно законодательства Российской Федерации принимать работника по основному месту работы больше, чем на 1 ставку является нарушением. Заключаются два трудовых договора — основной и по совместительству.

При заключении трудового договора по основному месту работы более, чем на 1 ставку нарушает конституционное право на отдых работника. Работая ежедневно по 16 часов и более, работник не восстанавливает свои силы для выполнения работы в следующий рабочий день в связи, с чем велик риск развития различных заболеваний, в том числе профессиональных. Возрастает риск производственного травматизма, снижается уровень внимания, что недопустимо при работе с детьми.

111. Работодатель не обязан удовлетворять просьбу работника о заключении с ним второго или третьего договора о работе по совместительству

112. Число мест работы по совместительству законодательство не ограничивает, что позволяет сотруднику заключать трудовые договоры о совместительстве с несколькими организациями. При этом необходимо учитывать ограничения по рабочему времени совместителя (не более половины от установленной нормы времени ст. 284 ТК РФ). Например, не более 4 часов при 40-часовой рабочей неделе, а для педагогических работников — не более половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю.

По каждому трудовому договору табелирование осуществляется отдельно.

113. В соответствии со ст. 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим **по совместительству**, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

114. При совместительстве, как при внешнем, так и при внутреннем, заключается дополнительный трудовой договор и производится выплата заработной платы по общим правилам, предусмотренным в общеобразовательном учреждении.

115. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно ст. 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

116. Руководитель общеобразовательного учреждения может без согласия работников на период до одного месяца "по производственной необходимости" привлекать работника для замещения отсутствующего работника, только в случаях

вызванными чрезвычайными обстоятельствами, перечень которых указан в части 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Особенности замещения учителей и иных педагогических работников

МКОУ «Тангуйская СОШ»

117. В общеобразовательном учреждении замещение временно отсутствующих учителей, воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, иных педагогических работников может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия применительно к порядку и условиям, установленным ст. 60.2 и 151 ТК РФ.

118. Учитывая особенности труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, размер дополнительной оплаты за исполнение с письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует определять исходя из размера ставки заработной платы замещающего работника, с учетом фактического объема дополнительной педагогической, учебной (преподавательской) работы.

В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогических работников может осуществляться с учетом положений ст. 99 ТК РФ.

119. Уроки временно отсутствующих учителей должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное с их письменного согласия количество часов занятий по тому же учебному предмету следует производить на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

120. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или иным причинам учителей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно только после выполнения учителем установленного объема учебной нагрузки.

121. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год **не является совместительством, не потребует заключения трудового договора** при условии, что она осуществляется с согласия работодателя (пп. "в" п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

В этом случае к трудовому договору оформляется дополнительное соглашение на условиях почасовой оплаты с установленным объемом учебной нагрузки в рамках указанного количества часов и соответствующей оплатой. При превышении указанного объема педагогической нагрузки, с работником следует заключить договор **совместительства**. Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601.

122. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

123. При замещении свыше двух месяцев, со дня его начала, осуществляют уточнение недельного объема учебной нагрузки и производят перерасчет месячной оплаты труда учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки, предусматривая в дополнительном соглашении к трудовому договору, вносят изменение в тарификационный список.

124. Если заранее известно, что замещение учителя будет осуществляться более двух месяцев (к примеру, на период нахождения учителя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период до приема на работу постоянного учителя в случаях, когда на вакантные часы учебной нагрузки планируется принять другого учителя), оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об увеличении объема учебной нагрузки на период замены целесообразно осуществлять с первого дня замены без использования почасовой оплаты, то есть производить оплату труда из установленного замещающему учителю размера ставки заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки, определенному с учетом часов замещения.

125. Учебная нагрузка педагогов, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем, временно передается приказом руководителя общеобразовательного учреждения для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия. Другим учителям, переданная временно, учебная нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

126. На период замещения временно отсутствующего учителя может быть принят другой учитель того же предмета, с которым должен быть заключен срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

127. В исключительных случаях, когда учителя временно заменить учителем того же предмета невозможно, может иметь место замещение отсутствующего учителя учителем, преподающим другой предмет, который может пройти с обучающимися учебную программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные учебные занятия.

128. При таком замещении учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проходивший с обучающимися учебную программу по своему предмету вперед, дополнительную оплату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавшему учителю, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться из установленного размера ставки заработной платы почасовая оплата за часы занятий, данные сверх фактического объема своей учебной нагрузки, установленного при тарификации.

Такой порядок замещения временно отсутствующего учителя позволяет восполнять пропущенную учебную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

129. При оформлении преподавательской работы руководителя учреждения, заместителей руководителя и иных работников, необходимо учитывать, осуществляющих наряду с основной работой, определенной трудовым договором, **не считается совместительством и не требует заключения отдельного трудового договора** и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя, для руководителя учреждения — с согласия учредителя (пп. "ж" п. 2 постановления Министерства труда России от 30.06.2003г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

130. За учебную работу, выполняемую по замещению отсутствующего учителя, производится почасовая оплата пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки.

131. Замещение временно отсутствующих учителей на длительное время в том же общеобразовательном учреждении может осуществляться путем временного перевода другого работника (например, педагога-психолога, социального педагога и другие) с его согласия, на должность учителя на период до выхода отсутствовавшего работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

Особенности замещения временно отсутствующих руководителей

МКОУ «Гангуйская СОШ»

132. Руководитель общеобразовательного учреждения — физическое лицо, которое осуществляет руководство общеобразовательного учреждения, в том числе выполняет функции единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

133. Особенности правового положения руководителя общеобразовательного учреждения, связанных с их трудовыми отношениями, является:

- при наличии в штате общеобразовательного учреждения должности заместителей руководителей, исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя обязательным не является.

134. При замещении временно отсутствующего руководителя общеобразовательного учреждения (в том числе вакансия), должностные обязанности руководителя общеобразовательного учреждения не могут исполняться по совместительству — часть 5 ст. 51 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

135. Руководитель образовательного учреждения на период своего отсутствия **не вправе применять положение ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе работников на занимаемую им должность для исполнения своих обязанностей.**

Руководитель общеобразовательного учреждения вправе воспользоваться только положениями статьи 60.2 ТК РФ, предусматривающей, что **на период своего временного отсутствия руководитель может возложить исполнение своих обязанностей на одного из работников образовательного учреждения**, в первую очередь, на заместителя руководителя.

136. С работником, которому поручается замещение обязанностей руководителя общеобразовательного учреждения, руководитель общеобразовательного учреждения заключает дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе, и издает соответствующий приказ.

В дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с работником по основной должности, при замещении отсутствующего руководителя общеобразовательного учреждения, работнику может быть поручено выполнение

полностью всех его обязанностей либо установлены ограничения, исключаящие возможность изменять структуру и штатное расписание общеобразовательного учреждения, условия оплаты труда работников, осуществлять прием на работу, и другие ограничения.

137. При временном замещении заместителем руководителя обязанностей руководителя общеобразовательного учреждения, без освобождения от своей основной работы, ему производится доплата (20% оклада по замещаемой должности с учетом выплат за работу в сельской местности, с учетом размера районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

138. Запись в трудовую книжку работника, замещающего наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, временно отсутствующего руководителя, не вносится.

139. В зависимости от продолжительности временного отсутствия руководителя общеобразовательного учреждения, учредитель вправе на этот период заключить срочный трудовой договор о работе в должности руководителя, руководствуясь частью второй ст. 59 ТК РФ.

140. Назначение на период временного отсутствия руководителя общеобразовательного учреждения другого работника, ему должен устанавливаться должностной оклад, предусмотренный по должности руководителя с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Глава XII. Порядок и условия оплаты труда сторожей, машинистов-кочегаров и операторов электростанции МКОУ «Тангуйская СОШ»

141. Для сторожей, операторов электростанции и машинистов-кочегаров устанавливается сменный график работы. В течение года график дежурств регулируется так, чтобы норма рабочих часов составляла не более установленной нормы для мужчин и женщин. Если работодатель намеренно создает условия для сверхурочной работы — это влечет несоблюдения гарантий по продолжительности труда, которые установлены для граждан законодательством.

142. Графики работ вводятся в действие приказами руководителя общеобразовательного учреждения. Графики сменности работодатели обязаны довести до сведения каждого сотрудника не позднее, чем за один месяц до его введения в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Для общеобразовательного учреждения форма табеля учета использования рабочего времени (ф. 0504421) утверждена Приказом Минфина России от 30.03.2015г. № 52н "Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управлениями государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению" (**Приложение № 12**).

143. Работник не может по своему усмотрению изменять график смен и меняться трудовыми днями с другими работниками. Нарушение работником определенного режима работы, при отсутствии уважительных причин, считается дисциплинарным проступком.

144. С машинистами-кочегарами и операторами электростанции заключается срочный трудовой договор, на период отопительного сезона, т.к. трудовые отношения с

ними не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

145. Учет рабочего времени, фактически отработанное время сторожем, оператором электрокотельной и машинистом-кочегаром производится в часах — это отражается в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре и/или дополнительном соглашении к нему.

В отношении сторожей, операторов электрокотельной и машинистов-кочегаров в общеобразовательных учреждениях установлен суммированный учет рабочего времени. Для сторожей и операторов электрокотельной и машинистов-кочегаров учетный период — квартал.

146. Именно за квартал сторожем, оператором электрокотельной и машинистом-кочегаром число рабочих часов должно быть отработано согласно норме. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени будут те часы, которые работник отработает сверх нормы часов за учетный период (за квартал).

147. Для оплаты труда сторожей и операторов электрокотельной и машинистов-кочегаров общеобразовательного учреждения, производится расчет стоимости часа. Порядок исчисления часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) рассчитывается путем деления, установленного работнику тарифной ставки, согласно **Приложения № 1** к настоящему Примерному положению об оплате труда, на рабочие часы в квартал по норме, согласно производственного календаря, в зависимости от продолжительности рабочей недели в часах (**Приложение № 13**).

148. При установленном суммированном учете рабочего времени месячная тарифная ставка сторожа, оператора электрокотельной и машиниста-кочегара зависит от количества отработанных часов в том или ином квартале.

Если работник отработал среднеквартальную норму часов в месяц, исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени (40 или 36 ч.), он получит установленную месячную тарифную ставку. Если же среднеквартальная норма часов в месяц рабочего времени отработана работником не полностью, например, он находился в отпуске (не работал в связи с болезнью и другими причинами), то ему выплачивается часть месячной тарифной ставки пропорционально отработанному времени в следующем порядке: часовая тарифная ставка сторожа оператора электрокотельной и машиниста-кочегара умножается на количество отработанных часов в данном месяце.

149. Сторожа, операторам электрокотельной и машинистам-кочегарам, работающим по графику сменности, оплата труда производится с учетом того, что работа сверх нормы рабочих часов за учетный период является сверхурочной (ст. 99 ТК РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

150. Если в установленный в общеобразовательном учреждении учетный период будет допущено превышение нормы рабочих часов, необходимо оплатить сторожу, оператору электрокотельной и машинисту-кочегару сверхурочную работу, которая компенсируется повышенной оплатой труда или предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а все последующие часы — не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

151. Сверхурочная работа определяется, как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормой рабочих часов за этот же период по производственному календарю.

Подсчитать сверхурочные часы можно только после окончания учетного периода (Письмо Министерства здравоохранения и социального развития России от 31.08.2009г. № 22-2-3363).

При увольнении работника, до истечения учетного периода, сверхурочные часы определяются и оплачиваются по общим правилам за отработанный период.

152. При оплате сверхурочной работы в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ не учитывается работа, выполненная в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ (ч. 3 ст. 152 ТК РФ), то есть часы работы в нерабочие выходные и праздничные дни вычитаются из сверхурочных часов работы, так как они оплачиваются в двойном размере либо работнику предоставляется день отдыха.

153. Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (не менее двойной часовой тарифной ставки) без учета компенсационных и стимулирующих выплат, даже если работа в этот день согласно графику сменности, входит в месячную норму его рабочего времени (ст. 153 ТК РФ) или компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

154. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 (тридцать пять) процентов часовой тарифной ставки без учета ПК, за каждый час работы в ночное время, согласно ст. 96 и 154 ТК РФ.

общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

Размеры окладов
(должностных окладов) на основе ПКГ по должностям работников (профессиям
рабочих) МКОУ «Тангуйская СОШ» и размеры повышающих коэффициентов
к окладам по занимаемым должностям

1. Работников образования

«

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	7884	0,0000	0,00
Музыкальный руководитель			
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	7904	0,0000	0,00
Педагог-организатор			
Социальный педагог			
3 квалификационный уровень			
Мастер производственного обучения	7944	0,0000	0,00
Педагог-психолог			
Воспитатель			
4 квалификационный уровень			
Учитель	7983	0,0000	0,00
Учитель-дефектолог			
Учитель - логопед			
Тьютор			

»

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Секретарь-машинистка	7509	0,2716	2040,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам	7548	0,3620	2733,00
Лаборант			
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством	7588	0,4068	3087,00
3 квалификационный уровень			
Заведующий производством (шеф-повар)	7627	0,4549	3470,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Бухгалтер	8001	0,5429	4344,00
Инженер-программист (программист)			
2 квалификационный уровень			
Бухгалтер 2 категории	8320	0,5218	4342,00
3 квалификационный уровень			
Бухгалтер 1 категории	8777	0,4719	4142,00

»

3. Рабочих общепрофессиональных профессий

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7013 1 квалификационный разряд	0,0712	500,00
	7072 2 квалификационный разряд	0,0700	496,00
	7098 3 квалификационный разряд	0,0823	585,00
Уборщик служебных помещений	1 разряд		
Истопник	1 разряд		
Лифтер	1 разряд		
Дворник	1 разряд		
Гардеробщик	1 разряд		
Вахтер	1 разряд		
Сторож	1 разряд		
Кухонный работник	1-2 разряд		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-3 разряд		
Машинист-кочегар	2-3 разряд		
Оператор электрокотельной	2-3 разряд		
Повар	1-3 разряд		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7134		
Повар 4 квалификационный разряд		0,1214	867,00
Повар 5 квалификационный разряд		0,1540	1099,00

3. Рабочих общепрофессиональных профессий. Продолжение

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
4 квалификационный уровень			
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7244	0,2950	2137,00
Водитель автомобиля			

»

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

«

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающий коэффициент к окладу по должности (ПК) на 1 ставку	Выплата с применением повышающего коэффициента на 1 ставку
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
Библиотекарь	7538	0,4205	3170,00

»

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство и классное вознаграждение	<p>Выплаты за классное руководство устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей с наполняемостью в классе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - город — 25 человек и более; - село — 14 человек и более. <p>Для классов и классов-комплектов, наполняемость которых меньше установленной, размеры выплаты уменьшаются пропорционально численности обучающихся.</p> <p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы — в размере 15-20 (пятнадцать – двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы), без учета ПК:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1-4 классы — 15 (пятнадцать) процентов, 5-11 классы — 20 (двадцать) процентов; <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися — в размере 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждениям обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах</p>

		(группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы).
2	Проверка письменных работ	<p>Выплаты за проверку письменных работ в 1-4 классах устанавливаются основному учителю независимо от объема учебной нагрузки;</p> <p>Выплаты за проверку письменных работ в 5-11 классах устанавливаются учителю в размере, предусмотренном настоящей таблицей от ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.</p> <p>Выплаты производятся в размере 50 (пятьдесят) процентов в классах с числом обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - город — менее 13 чел.; - село — менее 7 чел. <p>Перерасчет размеров выплат за классное руководство и проверку письменных работ, в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года, не производится.</p> <p>В связи с отсутствием в 1-4 классах (классах-комплектах) основного учителя или при передаче учебной нагрузки учителям-предметникам, выплата за проверку письменных работ производится учителям-предметникам пропорционально учебной нагрузке, в размере, предусмотренном для основного учителя 1-4 классов.</p> <p>Оплата за проверку письменных работ производится как за счет средств базовой части фонда оплаты труда, так и за счет стимулирующей части:</p> <p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, от установленного размера оклада, ставки: по русскому языку и литературе — 20 (двадцать) процентов, математике — 15 (пятнадцать) процентов, иностранному языку — 10 (десять) процентов, технологии, черчению, химии и физике, биологии, географии, истории, обществознанию, информатике — 5 (пять) процентов.</p> <p>2) для 1 – 4 классов — 15 (пятнадцать) процентов от установленного размера оклада (ставки).</p>
3	В связи с увеличением объема работы в объединённых классах — классах-комплектах	<p>10 (десять) процентов:</p> <p>1) в 1-4 классах от установленного размера ставки заработной платы;</p> <p>2) в 5-11 классах — по физкультуре, музыке, основам безопасности жизнедеятельности, изобразительному искусству и др.— от установленного размера ставки заработной платы с учетом объема педагогической нагрузки.</p>
4	Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными	<p>Выплаты за заведование учебно-опытным участком педагогическим работникам, устанавливаются только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися (за исключением круглосуточно действующих теплиц, оранжерей).</p> <p>Педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами — 15 (пятнадцать) процентов; кабинетами — 10 (десять) процентов (город — не более 15 кабинетов, село — не более 10 кабинетов); учебными</p>

	участками	мастерскими — простая – 10 (десять) процентов, комбинированная — 20 (двадцать) процентов; лабораториями, учебно-опытными участками — в размере от 10 (десять) до 20 (двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) за каждый вид.
5	Руководство предметными и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями — в размере 10 - 15 (десять – пятнадцать) процентов оклада (ставки заработной платы).
6	За работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (АООП)	1) руководителям общеобразовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся с ОВЗ — 15 (пятнадцать) процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные программы для детей с ОВЗ (отделений, классов, групп), деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ОВЗ — 15 - 20 (пятнадцать - двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку — 15 - 20 (пятнадцать - двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.
7	За работу в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	1) руководителям учреждений — 25 (двадцать пять) процентов должностного оклада; 2) педагогическим работникам — 25 (двадцать пять) процентов оклада (ставки заработной платы), с учетом педагогической нагрузки.
8	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам — на 20 (двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому.
9	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1) учителям и другим педагогическим работникам — 20 (двадцать) процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей, находящихся на длительном лечении.
10	Педагогическим работникам за руководство	10 – 15 (десять – пятнадцать) процентов от установленного размера оклада (должностного оклада) ставки.

	предметными, межпредметными объединениями и творческим группами	
11	Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу: - по дополнительным образовательным программам; - организацию общественно-полезной деятельности; - по профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей	до 15 (пятнадцать) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки; до 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки; до 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки;
12	Педагогическим и другим работникам по организации и систематическому ведению военно-патриотического воспитания обучающихся (за исключением классных руководителей)	до 10 (десять) процентов от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

Перечень должностей работников общеобразовательных учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам

Руководитель (директор, заведующий, управляющий) структурного подразделения.
Заместитель руководителя (директора, заведующего, управляющего) структурного подразделения.
Заведующий отделом библиотеки.
Заведующий производством (шеф-повар).
Библиотекарь.
Повар.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу
общеобразовательного учреждения, для расчета средней заработной платы и
определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «Тангуйская
СОШ»**

Мастер производственного обучения
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Социальный педагог
Старший вожатый
Воспитатель
Музыкальный руководитель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

Выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию
Старший вожатый	30 (тридцать) процентов — для первой категории; 50 (пятьдесят) процентов — для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Тьютор	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Показатели и критерии эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала, бухгалтера и иных работников
МКОУ «Тангуйская СОШ»**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников
I. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	1
	Наставническая работа с молодыми специалистами	2
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	2
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	2
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	2
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	1
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	2
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	2
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и т.д.)	3
ИТОГО: максимальная сумма баллов		20

Выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии
----------------	--	-----------------

стимулирующего характера	работников	эффективности деятельности работников
II. Должности иных работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	1
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	2
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	1
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	3
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	1
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	1
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	3
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	2
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и др.)	3
ИТОГО: максимальная сумма баллов		20

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала
III. Показатели эффективности профессиональной деятельности бухгалтера			
Качественные результаты труда	Своевременное и качественное представление налоговой и бухгалтерской отчетности	Сдача отчетов согласно установленным срокам	2
	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Наличие программы «1 С:Бухгалтерия», ведение учета в программе «1 С:Бухгалтерия»	8
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Ведение бухгалтерского учета согласно Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации	2
	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	Сотрудники учреждения	1
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	Ведение бухгалтерского учета согласно Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации	2
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации основных средств и товарно-материальных ценностей	2
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	Ведение бухгалтерского учета согласно Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации	2
Качественная и своевременная обработка первичной документации	Ведение бухгалтерского учета согласно Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации	1	
ИТОГО: максимальная сумма баллов			20

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения

Таблица должностей педагогических работников МКОУ «Тангуйская СОШ», по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения); - педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); - воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); - социальный педагог; - педагог-организатор; - музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель»)
Учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)	- Руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (преподавательская работа совпадает с профилем работы мастера производственного обучения)	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю); - инструктор по труду
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель, преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности); - учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)

1	2
Педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления работы мастера производственного обучения	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер производственного обучения; - инструктор по труду
Педагог-организатор	<ul style="list-style-type: none"> - Тьютор; - старший вожатый; - воспитатель
Тьютор	<ul style="list-style-type: none"> - Педагог-организатор, - старший вожатый
Старший воспитатель; воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - Воспитатель; - старший воспитатель
Тренер-преподаватель, включая старшего	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса физической культуры, физического воспитания); - инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса физической культуры, физического воспитания сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); - инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре	<ul style="list-style-type: none"> - Старший тренер-преподаватель; - тренер-преподаватель
Инструктор по труду	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер производственного обучения; - инструктор по труду
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю); - воспитатель
Мастер производственного обучения	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель (трудового обучения, технологии); - преподаватель (аналогичной специальности/учебного предмета, преподавательской работы, совпадающей по профилю); - инструктор по труду; - педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель-логопед; - учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов по адаптированным образовательным программам); - воспитатель; - педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-логопед	<ul style="list-style-type: none"> - учитель-дефектолог; - учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов по адаптированным образовательным программам); - воспитатель;

	- педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	- Учитель, преподаватель (при выполнении преподавательской работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель при выполнении преподавательской работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	- Музыкальный руководитель; - концертмейстер

Таблица содержит перечень педагогических должностей, в отношении которых может решаться вопрос об установлении оплаты труда по второй педагогической должности.

В случаях, предусмотренных таблицей, решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель общеобразовательного учреждения с момента назначения работника на педагогическую должность, указанную во второй графе таблицы.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работников и представления руководителей общеобразовательных учреждения.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Примерный перечень оснований для уменьшения стимулирующих выплат до
минимальных размеров работникам МКОУ «Тангуйская СОШ»**

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

в) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

г) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

д) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

е) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри общеобразовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

ж) нарушение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчетности.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Перечень критериев и показателей качества
и результативности профессиональной деятельности педагогического персонала
МКОУ «Тангуйская СОШ», являющихся основаниями
для начисления стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Показатели успеваемости обучающихся выше среднерайонных по результатам аттестации (в том числе по результатам ГИА)	0-5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0-3
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, регионального и муниципального уровня	0-2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, организация и осуществление мониторинга развития обучающихся	0-5
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0-3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0-3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, отсутствие актов образовательного учреждения	0-5
	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС, ФГОС ОВЗ	0-3
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-3
	Наличие и реализация программы организации наставничества с молодыми педагогами	0-3
Социальный критерий	Отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и ПДН, отсутствие преступлений и правонарушений по соблюдению Закона Иркутской области № 7 от 05.03.2010г. «Об отдельных мерах по защите детей от факторов, негативно влияющих на их физическое, интеллектуальное, психическое, духовное нравственное развитие в Иркутской области», совершенных учащимися	0-3
Эффективность управленческой	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0-3

деятельности		
	Занятость учащихся во внеурочное время: Охват занятости учащихся от 50 % до 70% Охват занятости учащихся от 60% и выше	0-3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2
	Результативность участия в смотрах (конкурсах) муниципального, регионального и федерального уровней	0-3
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Наличие и реализация мероприятий:	0-3
	Сохранение здоровья учащихся	
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0-3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0-3
	Проведение и анализ мониторинга физического развития и физической подготовленности обучающихся на начало и конец учебного года	0-5
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения в образовательном учреждении	0-5
	Выполнение непредвиденной и срочной работы по поручению руководителя	0-5
ИТОГО: максимальная сумма баллов		79

Для определения величины стимулирующих выплат необходимо:

- общую сумму стимулирующей части ФОТ, запланированную в определенном периоде, по каждой категории персонала, разделить на общую сумму максимально возможных баллов, которую можно набрать по указанным критериям и показателям качества профессиональной деятельности в каждой категории работников. В результате получаем стоимость 1 балла.

Определение стоимости одного балла производится по формуле 1:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\sum_{\text{Общая}} \text{СТИМУЛИРУЮЩИХ}}{\sum_{\text{Общая}} \text{БАЛЛОВ}} \quad (1)$$

- произвести подсчет баллов за нужный период по каждому сотруднику в каждой категории персонала — заместители руководителя и главный бухгалтер, педагогические работники, прочий персонал;

- определить общую сумму баллов за определенный период, полученные работниками в каждой категории персонала;

- стоимость 1 балла, найденную по формуле 1, умножаем на общую сумму баллов по каждому сотруднику в определенной категории персонала, набранных за определенный период. В результате получаем размер стимулирующих выплат по каждому работнику в каждой категории персонала за необходимый период. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно или единовременно;

- перед определением размера стимулирующих выплат проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности;

- отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Например, в некотором общеобразовательном учреждении категория персонала «АУП» состоит из:

- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- заместитель директора по АХЧ;
- главный бухгалтер.

Из установленного, в настоящем Примерном положении об оплате труда, перечня критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников, следует:

- максимальное количество баллов заместителя директора по УВР = 50 баллов;
- максимальное количество баллов заместителя директора по ВР = 50 баллов;
- максимальное количество баллов заместителя директора по АХЧ = 50 баллов;
- максимальное количество баллов главного бухгалтера = 50 баллов.

Максимальное количество баллов по категории персонала «АУП» составляет 200 баллов. Общая сумма стимулирующих выплат категории персонала «АУП» составляет 80 156,25 руб.

Определение стоимости 1 балла стимулирующих выплат производится по формуле 1. Согласно расчетов, стоимость 1 балла составляет 400,78 руб.

Если учесть, что в определенном месяце сумма баллов, набранная по всем сотрудникам категории персонала «АУП» составила:

- заместитель директора по УВР = 30 баллов;
- заместитель директора по ВР = 20 баллов;
- заместитель директора по АХЧ = 35 баллов;
- главный бухгалтер = 40 баллов.

Максимальное количество набранных баллов по категории персонала «АУП» составляет 125 баллов.

Следовательно, суммы стимулирующих выплат в определенном месяце составили:

- заместитель директора по УВР = 30 баллов • 400,78 руб. = 12 023,40 руб.;
- заместитель директора по ВР = 20 баллов • 400,78 руб. = 8 015,60 руб.;
- заместитель директора по АХЧ = 35 баллов • 400,78 руб. = 14 027,30 руб.;
- главный бухгалтер = 40 баллов • 400,78 руб. = 16 031,20 руб.

Не назначение стимулирующих выплат больше минимальных, производится за тот период, в котором допущены упущения в работе, оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат в повышенном размере.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Перечень критериев и показателей качества
и результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей,
МКОУ «Тангуйская СОШ», являющихся основаниями для начисления
стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала	
Показатели заместителя руководителя по административно-хозяйственной части (АХЧ)				
Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение антитеррористической защищенности объекта	Отсутствие замечаний соответствующих органов	3	
	Обеспечение комфортных санитарно - гигиенических и бытовых условий	Отсутствие замечаний комиссии по приемке школы и кабинета к новому учебному году	5	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний соответствующих органов	3	
	Эстетические условия оформления школы, кабинетов	Отсутствие замечаний комиссий различного уровня	2	
	Обеспечение сохранности и рационального использования учебно-методического и технологического оборудования	Соответствие оборудования учебных кабинетов инвентаризационным описям и его состояние	4	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Педагогизация социума	Участие в проведение общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, приема населения	3	
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Многообразие форм внеклассной и внешкольной работы	5	
	Организация трудовой занятости несовершеннолетних	Охват несовершеннолетних:		
		Уровень занятости учащихся от 50 до 70 %		3
		Уровень занятости учащихся от 60 % и выше		4
Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН		5	
Сохранение здоровья учащихся	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности	Своевременное проведение инструктажей, обеспечение безопасного использования оборудования	3	

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	Участие в работе по пропаганде ЗОЖ	2
		Подготовка и проведение собственных мероприятий	3
	Организация обучения учащихся по ПДД и безопасности жизнедеятельности	Наличие и реализация плана по профилактике ДТП, месячников безопасности и т.п.	2
		Исполнительская дисциплина	3
ИТОГО: максимальная сумма баллов			50

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала
Показатели заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе (УВР) и заместителя руководителя по учебной работе (УР)			
Качество и общедоступность общего образования	Наличие программы по работе с одарёнными детьми	Наличие программы	1
		Качественная реализация программы	3
	Высокий уровень в подготовке выпускников ОГЭ, ГВЭ	Наличие программы, план мероприятий по подготовке к ГИА	1
		Качественная реализация программы, плана мероприятий по подготовке к ГИА	3
	Создание условий и реализация программ по подготовке детей к школе	Наличие программы, план мероприятий (в том числе лицензия программы)	1
		Качественная реализация программы, плана мероприятий	3
	Педагогизация социума	Участие в общешкольные родительские собрания, индивидуальных консультаций, приема населения	1
	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Своевременное предоставление оперативной и полной информации для обновления школьного сайта	1-2
		Участие в подготовке публичного доклада	2
	Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса и сохранение здоровья	Обеспечение соблюдения требований охраны труда во время образовательного процесса	Качественный и своевременный контроль за соблюдением охраны труда во время образования
Организация работы по пропаганде и использованию здоровьесберегающих технологий на уроках		Широкое использование здоровьесберегающих технологий учителями на уроках	2

учащихся				
	Организация обучения детей ОВЗ (в том числе индивидуальное обучение на дому)	Наличие адаптированных основных образовательных программ, индивидуальных учебных программ, индивидуальный маршрут	2	
		Эффективная работа по реализации адаптированных основных образовательных программ, индивидуальных учебных программ, индивидуальный маршрут	3	
Эффективность управленческой деятельности и кадровые ресурсы учреждения	Качественный состав педагогических кадров	Высокий процент педагогических кадров, имеющих высшее педагогическое образование	3	
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях)	Высокие результаты методической деятельности	2	
		Призовые места в конкурсах педагогического мастерства:		
		а) федерального уровня	3	
		б) регионального уровня	2	
		в) муниципального уровня	1	
	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	Наличие перспективного плана повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров		1
		Качественная реализация плана повышения квалификации и переподготовки педагогов (с учетом очного участия педагогов в курсовой подготовке)		2
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений.	Активное участие в проведении городских семинаров, заседаний РМО		2
		Подготовка и проведение районных семинаров		2
Непрерывный стаж работы в должности	от 3 до 5 лет		1	
	от 6 до 10 лет		2	
	свыше 10 лет		3	
ИТОГО: максимальная сумма баллов			50	

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала
Показатели заместителя руководителя по воспитательной работе (ВР)			
Социальная направленность образовательного процесса	Уровень воспитательной работы	Наличие воспитательной программы в ОО	1
		Реализация воспитательной программы ОО	2
	Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	Качественная организация разовых КТД (с отчетом на сайте ОО)	2

		Качественная деятельность РДШ	4
	Организация работы с учащимися по профилактике правонарушений	Отсутствие увеличения количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ОДН	2
		Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ОДН	3
Активность воспитательной деятельности	Наличие призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, участников конференций муниципального, регионального, федерального уровней	Наличие призеров:	
		а) федерального уровня	3
		б) регионального уровня	2
		в) муниципального уровня	1
Активность воспитательной деятельности	Занятость учащихся во внеурочное время	Охват занятости учащихся во внеурочное время от 50 до 70 %	2
		Охват занятости учащихся во внеурочное время от 60 % и выше	3
	Педагогизация социума	Участие общешкольных родительских собраний, индивидуальных консультаций, приема населения	1
		Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Предоставление оперативной и полной информации для своевременного обновления школьного сайта
			Участие в подготовке публичного доклада
Создание оптимальных условий для осуществления воспитательного процесса и сохранение здоровья учащихся	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и соматического здоровья учащихся	Наличие плана работы по пропаганде ЗОЖ и его реализация	1
		Эффективная работа по пропаганде ЗОЖ	2
Эффективность управленческой деятельности	Наличие собственных методических и дидактических разработок и т.п., применяемых в воспитательном процессе	Использование разработок педагогами школы	3
		Использование только в собственной педагогической практике	2
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе районного методического объединения	Активное участие в проведении городских семинаров, заседаний РМО	2
		Подготовка и проведение районных семинаров	4
	Непрерывный стаж работы в должности	от 3 до 5 лет	1
от 6 до 10 лет		2	
свыше 10 лет		3	
ИТОГО: максимальная сумма баллов			50

Критерий	Показатели	Оценка	Шкала
Показатели заместителя руководителя по учебно-методической работе (УМР)			
Создание условий для самореализации учащихся	Реализация программы, направленной на работу с одаренными детьми.	Наличие Программы и ее реализация	1
		Эффективная работа по Программе	2
	Наличие учащихся-призеров олимпиад, конкурсов, конференций и т.п. разного уровня	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный)	1-4
	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п. разного уровня	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный)	1-4
Создание условий для развития профессионально-деятельностного потенциала педагогических работников.	Инновационная деятельность и ведение экспериментальной работы	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный, школьный)	1-4
	Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	Организация работы методических семинаров, РМО	2
		Обобщение ППО	1
		Проведение педагогических советов	1
	Разработка и успешная реализация Программы развития	Наличие Программы и ее реализация	1
		Реализация положений Программы развития в полном объеме	1-2
	Наличие разработанной и утвержденной Программа совершенствования кадрового потенциала	Наличие Программы и ее реализация	1
		Реализация программы в полном объеме	1-2
	Реализации перспективного плана курсовой подготовки	Наличие Плана и его реализация	1
		Реализация Плана в полном объеме	1-2
	Прохождение аттестации педагогами	Позитивная динамика количества педагогов, получивших 1 и высшую категорию.	1-2
		Отсутствие динамики	0
	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства	Участие педагогов	1
		Наличие педагогов-призеров	3
	Обобщение и распространение опыта работы педагогов на площадках разного уровня	В зависимости от уровня участия (федеральный, региональный, муниципальный)	1-4
Развитие имиджа образовательного учреждения	Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности школы	Предоставление оперативной и полной информации для своевременного обновления школьного сайта	1-2
		Участие в подготовке публичного доклада	1
Эффективность		Разработка и своевременное	1

управленческой деятельности и кадровые ресурсы учреждения	Исполнительская дисциплина	внесение изменений в локальные нормативные документы	
		Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.)	1
		Своевременное составление раздела годового плана работы и анализа его исполнения по своему направлению деятельности	1
	Непрерывный стаж работы в должности	от 3 до 5 лет	1
		от 6 до 10 лет	2
		свыше 10 лет	3
	ИТОГО: максимальная сумма баллов		

**Порядок исчисления размера средней заработной платы работников
основного персонала МКОУ «Тангуйская СОШ» для определения размеров
должностных окладов руководителей**

1. Расчет средней заработной платы работников основного персонала общеобразовательных учреждений осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений.

При расчете средней заработной платы основного персонала общеобразовательных учреждений учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ в соответствии с занимаемой должностью и выплаты стимулирующего характера.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения должностных окладов руководителей не учитываются выплаты компенсационного характера.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала общеобразовательных учреждений определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала общеобразовательных учреждений за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала общеобразовательных учреждений учитывается:

- среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени;
- среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени;
- среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала общеобразовательных учреждений, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля — по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала общеобразовательных учреждений, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала,

работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала общеобразовательных учреждений, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала общеобразовательных учреждений, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работники, работающие в общеобразовательных учреждениях на одну, более чем одну ставку (оформленные, как внутренний совместитель), учитываются в списочной численности работников основного персонала общеобразовательных учреждений, как один человек (целая единица).

Кроме этого, при расчете средней заработной платы работников основного персонала общеобразовательных учреждений, учитываются суммы ФОТ за неотработанное время (оплата ежегодных, учебных и дополнительных отпусков). Суммы, начисленные за ежегодные, учебные и дополнительные отпуска, включаются в расчет средней заработной платы работников основного персонала и учитываются в том месяце, на который приходятся дни отпуска. Численность работников основного персонала общеобразовательных учреждений, работающих на условиях полного рабочего времени (в период ежегодных, учебных и дополнительных отпусков), принимается равной численности работников основного персонала общеобразовательных учреждений, работающих на условиях полного рабочего времени.

5. Работники основного персонала общеобразовательных учреждений, 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 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.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала общеобразовательных учреждений, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно п. 5 настоящего Приложения.

7. Если невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала общеобразовательных учреждений для определения должностного оклада руководителей за календарный год, предшествующий году установления должностных окладов руководителей, размер должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений определяется Учредителем.

**Типовая форма для заполнения при исчислении размера средней заработной платы работников основного персонала МКОУ
«Тангуйская СОШ» для определения размеров должностных окладов руководителей**

Полный рабочий день

Месяц	Количество работников за каждый день месяца																															Итого отработано человеко-дней	Итого календарных дней в месяце	Итого среднемесячная численность	Начислено
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1	2																															3	4	5=3/4	
Январь																																			
Февраль																																			
Март																																			
Апрель																																			
Май																																			
Июнь																																			
Июль																																			
Август																																			
Сентябрь																																			
Октябрь																																			
Ноябрь																																			
Декабрь																																			
Итого за год																																			

Неполный рабочий день

Месяц	Человекочасы, отработанные работниками (неполный раб день) за месяц	Норма	Человекодни, отработанные работниками (неполный раб день) за месяц	количество рабочих дней за месяц	Среднемесячная численность	Начислено окладов и стимулирующих выплат за месяц
1	2	3	4=2/3	5	6=4/5	7
Январь						
Февраль						
Март						
Апрель						
Май						
Июнь						
Июль						
Август						
Сент-рь						
Октябрь						
Ноябрь						
Декабрь						
Итого за год						

- численность основного персонала общеобразовательного учреждения за год
- сумма окладов (з/п за часы) и стимулирующих выплат основного персонала
- средняя заработная плата основного персонала общеобразовательного учреждения

Внешние совместители

Месяц	Человекочасы, отработанные работниками (неполный рабочий день) за месяц	Норма	Человекодни, отработанные работниками (неполный рабочий день) за месяц	количество рабочих дней за месяц	Среднемесячная численность	Начислено окладов и стимулирующих выплат за месяц
1	2	3	4=2/3	5	6=4/5	7
Январь						
Февраль						
Март						
Апрель						
Май						
Июнь						
Июль						
Август						
Сент-рь						
Октябрь						
Ноябрь						
Декабрь						
Итого за год						

Главный бухгалтер
М. П.

подпись

ФИО

«Приложение № 12

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Братский район" от _____ № _____

СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления образования
МО "Братский район"
_____, М.А. Лончакова
"_____" _____ г.

Пример штатного расписания общеобразовательных учреждений (село)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение "-----" п. -----

(МКОУ "-----" п. -----)

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
-----------------	------------------

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

на период 2019/2020 уч.год с "09" января 2020 г.

Кол-во кл.-комплектов

учащихся

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от _____ г. № _____

Штат в количестве _____ 0 _____ единиц

Структурное подразделение		Категория персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Установленный размер оклада (ставки), руб.		Стимулирующие выплаты				Компенсационные выплаты					Всего в месяц руб.	Примечание						
наименование	код				на ставку	на нагрузку	Повышающий коэффициент к окладу (ПК)	Выплаты с применением ПК	Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ		Доплаты за работу в сельской местности	Доплаты за ночное время	Доплаты по тарификационному списку	Вредность	Районный коэф-т			Северная надбавка					
									%	руб.									25%	35%	%	40%	50%
1	2	3	4	5	6	7	8=7*6	9	10=8*9	11	12= 8*11/(100% - 11)	13=8*25%	14=8/148,38*240*35%	15	16	17=8*16	18=(8*9+12+13+14+15+17)*40%	19=(8*9+12+13+14+15+17)*50%	20=(8*9+12+13+14+15+17+18+19)	21			
	04	АУП	Директор																				
	04	АУП	Заместитель директора по воспитательной работе																				
	04	АУП	Заместитель директора по хозяйственной работе																				
	07	Педагогич. персонал	Педагог-психолог																				
	07	Педагогич. персонал	Учитель-логопед																				
	07	Педагогич. персонал	Учитель																				
	07	Служащий	Секретарь-машинистка																				
	07	Служащий	Заведующий хозяйством																				
	07	Рабочий	Уборщик служеб.помещений	1 кв.1 р.																			
	07	Рабочий	Сторож	1 кв.1 р.																			
	07	Рабочий	Дворник	1 кв.1 р.																			
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																			
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																			
	07	Рабочий	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 кв.3 р.																			
	07	Рабочий	Повар	1 кв.3 р.																			
	07	Рабочий	Водитель автомобиля	1 кв.4 р.																			
ИТОГО					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
ФОТ АУП																						0,00	
ФОТ педагогического персонала																							0,00
ФОТ прочего персонала																							0,00
Стимулирующие выплаты по итогам работы заместителей к распределению																							0,00
Стимулирующие выплаты по итогам работы прочего персонала к распределению														0,00				0,00					0,00
ИТОГО					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Пример штатной расстановки работников общеобразовательных учреждений (село)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение "-----" п. -----
(МКОУ "-----" п. -----)

(наименование организации)

ШТАТНАЯ РАССТАНОВКА

на период 2019/2020 уч.год с "09" января 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от

г. №

Штат в количестве

0

единиц

Кол-во кл.-комплектов

учащихся

Структурное подразделение		Категория персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Ф.И.О.	Установленный размер оклада (ставки), руб.		Стимулирующие выплаты			Компенсационные выплаты						Всего в месяц руб.	Примечание					
наименование	код					на ставку	на нагрузку	Повышающий коэффициент к окладу (ПК)	Выплаты с применением ПК	постоянные		Доплаты за работу в сельской местности	Доплаты за ночное время	Доплаты по тарификационному списку	Вредность				Районный коэф-т	Северная надбавка			
										%	руб.				25%	35%					%	40%	50%
1	2	3	4	5	6	7	8	9=8*6	10	11=9*10	12	13= 9*12/(100% - 12)	14=9*25%	15=9/148,38*240*35%	16	17	18=9*17	19=(9+11+13+14+15+16+18)*40%	20=(9+11+13+14+15+16+18)*50%	21=(9+11+13+14+15+16+18+19+20)	22		
	04	АУП	Директор																				
	04	АУП	Заместитель директора по воспитательной работе																				
	04	АУП	Заместитель директора по хозяйственной работе																				
	07	Педагогич. персонал	Педагог-психолог																				
	07	Педагогич. персонал	Учитель-логопед																				
	07	Педагогич. персонал	Учитель																				
	07	Служащий	Секретарь-машинистка																				
	07	Служащий	Заведующий хозяйством																				
	07	Рабочий	Уборщик служеб.помещений	1 кв.1 р.																			
	07	Рабочий	Сторож	1 кв.1 р.																			
	07	Рабочий	Дворник	1 кв.1 р.																			
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																			
	07	Рабочий	Кухонный работник	1 кв.2 р.																			
	07	Рабочий	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 кв.3 р.																			
	07	Рабочий	Повар	1 кв.3 р.																			
	07	Рабочий	Водитель автомобиля	1 кв.4 р.																			
ИТОГО				0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

Пример тарификационного списка учителей общеобразовательных учреждений (село)

Показатели на начало учебного года	1-4 кл.	5-9 кл.	10-11 кл.	Итого:
Число классов 1 - 11				
Число классов - комплектов				
Число учащихся 1-11				
Общее число недельных часов по учебному плану				
Часы внеурочной деятельности				

Тарификационный список учителей
 по состоянию на " _____ " _____ г.
 по МКОУ " **наименование СОШ/НОШ/ООШ** "

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет, категория	Образование, № диплома и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогич. работы на начало учебного года (лет, мес.)	Преподаваемый предмет	Классы	Размер оклада (должностного оклада), ставки за норму часов, с учетом ПК	Фактический объем учебной нагрузки			Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, руб.			Стимулирующие выплаты (минимальные)*		Выплаты за квалификационную категорию		Доплата за звание и молодым специалистам
								1-4	5-9	10-11	1-4	5-9	10-11	%	сумма	%	сумма	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Руководитель _____

Главный бухгалтер _____

Ведущий экономист _____



Столбцы 15 и 16 заполняются в том случае, если в столбце 31 сумма минимальной заработной платы за нагрузку меньше МРОТ (на 1 ставку).
 В этом случае, размер стимулирующих выплат по должностям, ставится согласно Штатного расписания

Пример тарификационного списка учителей общеобразовательных учреждений (село). Продолжение

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ "наименование СОШ/НОШ/ООШ"

Ф.И.О.

" ____ " _____ г.

Компенсационные выплаты									Итого заработная плата в мес. с учетом доплат и надбавок	Размер увеличения заработной платы с учетом районного коэф-нта	Размер увеличения заработной платы с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата
за работу в сель.мест 25%	за работу в объедин. кл-компл	за вредные условия труда	за завед.учебным каб.	за классное руководство	за классн. вознаграждение	за рук-во метод. объедин.	за завед.мастер с. и уч-опыт.участками	за проверку письм. работ				
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

Пример тарификационного списка учителей общеобразовательных учреждений, обучающихся детей с ОВЗ (село)

Показатели на начало учебного года	1-4 кл.	5-9 кл.	10-11кл.	Итого:
Число классов 1 - 11				
Число классов - комплектов				
Число учащихся 1-11				
Общее число недельных часов по учебному плану				
Часы внеурочной деятельности				

Тарификационный список учителей, обучающихся детей с ОВЗ
по состоянию на " _____ " _____ г.
по МКОУ " наименование СОШ/НОШ/ООШ "

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет, категория	Образование, № диплома и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогич. работы на начало учебного года (лет, мес.)	Преподаваемый предмет	Классы	Размер оклада (должностного оклада), ставки за норму часов, с учетом ПК	Фактический объем учебной нагрузки			Зарботная плата за фактический объем учебной нагрузки, руб.			Стимулирующие выплаты (минимальные)*		Выплаты за квалификационную категорию		Доплата за звание и молодым специалистам
								1-4	5-9	10-11	1-4	5-9	10-11	%	сумма	%	сумма	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Руководитель _____

Главный бухгалтер _____

Ведущий экономист _____



Столбцы 15 и 16 заполняются в том случае, если в столбце 32 сумма минимальной заработной платы за нагрузку меньше МРОТ (на 1 ставку). В этом случае, размер стимулирующих выплат по должностям, ставится согласно Штатного расписания

Пример тарификационного списка учителей общеобразовательных учреждений, обучающихся детей с ОВЗ (село). Продолжение

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ "наименование СОШ/НОШ/ООШ"

_____ Ф.И.О.
"___" _____ г.

Компенсационные выплаты										Итого заработная плата в мес. с учетом доплат и надбавок	Размер увеличения заработной платы с учетом районного коэф-нта	Размер увеличения заработной платы с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата
за работу в сель.мест 25%	за работу с детьми с ОВЗ 15%	за работу в объедин. кл-компл	за вредные условия труда	за завед.учебным каб.	за классное руководство	за классн. вознаграждение	за рук-во метод. объедин.	за завед.мас терс. и уч-опыт.участками	за проверку письм. работ				
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	31	32
									%	руб.			

Пример тарификационного списка учителей общеобразовательных учреждений, обучающихся детей на дому (село)

Показатели на начало учебного года	1-4 кл.	5-9 кл.	10-11кл.	Итого:
Число классов 1 - 11				
Число классов - комплектов				
Число учащихся 1-11				
Общее число недельных часов по учебному плану				
Часы внеурочной деятельности				

**Тарификационный список учителей, обучающихся детей на дому
ученика _____ класса, Ф.И.О.**

по состоянию на " " _____ Г.
по МКОУ " наименование СОШ/НОШ/ООШ "

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет, категория	Образование, № диплома и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогич. работы на начало учебного года (лет, мес.)	Преподаваемый предмет	Классы	Размер оклада (должностного оклада), ставки за норму часов, с учетом ПК	Фактический объем учебной нагрузки			Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, руб.			Стимулирующие выплаты (минимальные)*		Выплаты за квалификационную категорию		Доплата за звание и молодым специалистам
								1-4	5-9	10-11	1-4	5-9	10-11	%	сумма	%	сумма	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Руководитель _____

Главный бухгалтер _____

Ведущий экономист _____



* Столбцы 15 и 16 заполняются в том случае, если в столбце 33 сумма минимальной заработной платы за нагрузку меньше МРОТ (на 1 ставку). В этом случае, размер стимулирующих выплат по должностям, ставится согласно Штатного расписания

Пример тарификационного списка учителей общеобразовательных учреждений, обучающихся детей на дому (село). Продолжение

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ "наименование СОШ/НОШ/ООШ"

Ф.И.О.

"__" _____ г.

Компенсационные выплаты										Итого заработная плата в мес. с учетом доплат и надбавок	Размер увеличения заработной платы с учетом районного коэф-нта	Размер увеличения заработной платы с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата	
за работу в сель.мест 25%	за работу с детьми с ОВЗ 15%	за дополн. образов. прогр.	за вредные условия труда	за завед.учебным каб.	за классное руководство	за классн. вознаграждение	за рук-во метод. объедин.	за завед.мастер с. и уч-опыт.участками	за проверку письм. работ					
20	21	22	23	24	25	26	27	28	% руб.	29	30	31	32	33

Приложение № 13
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Тангуйская средняя общеобразовательная
школа» от 24.01.2020 № 6

**Примеры расчетов согласно установленной системы оплаты труда в
МКОУ «Тангуйская СОШ»**

1) Расчет стоимости одного часа учебной работы при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося менее двух месяцев, выглядит следующим образом:

Таблица 1

Почасовая оплата труда педагогических работников в 2019г.

Норма часов пед.работы в неделю	18	18	18	Районный коэф-т (40%) Северная надбавка(50%)		
Месячная ставка з.платы за норму часов пед.работы в неделю, руб.	7983	7983	7983	-	-	-
Квалификационная категория (без кат./первая/высшая), %	0%	30%	50%			
Среднемесячное кол-во рабочих часов = (норма часов пед.работы в неделю за 1 ставку • кол-во раб.дней в год при 5-ти дневной неделе / 5 раб.дней / 12мес.), час.	74,1	74,1	74,1			
Кол-во раб. дней в году при 5-тидневной рабочей неделе (в т.ч. сокращенных на 1 час 6 дней предпраздн), дн.	247	247	247	204,69		
Размер оплаты за 1 час учебной работы без квалификационной категории = (месячная ставка з.платы за норму часов пед.работы в неделю / среднемесячное кол-во рабочих часов), руб.	107,73	-	-			
Размер оплаты за 1 час учебной работы с квалификационной категорией = (месячная ставка з.платы за норму часов пед.работы в неделю с учетом кв.кат./ среднемесячное кол-во рабочих часов), руб.	-	140,05	161,60	-	266,10	307,04

2) В сельском учреждении работает 3 сторожа, введен суммированный учет рабочего времени. За норму принята 40-часовая рабочая неделя, учетным периодом выбран квартал. Согласно норме по производственному календарю на 2019 год: в I кв. норма рабочего времени — 454 ч., во II кв. — 469 ч., в III кв. — 528 ч., в IV кв. — 519 ч. Итого 1970 ч. Фактически отработанные временные показатели в соответствии с графиком, представлены в таблице 2. Данные условные, принятые на одного сторожа. При работе сторожей, в реальности, наблюдаются недоработки и переработки. Переработку определяем в конце учетного периода, как разницу между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормой рабочих часов за этот же период по производственному календарю.

Таблица 2

сторожа МУЖЧИНЫ (село)

месяц	Оклад	ПК	Выплаты с применением ПК	Выплаты за работу в сельск. местно-ти		ИТОГО	часовая тарифная ставка	норма за учетный период, час	норма в месяц, час	Факт по графику, час	ночные	праздничные часы по календарю	переработка / недоработка с вычетом праздничных часов		районный северный	ЗП ВСЕГО	
				25%	71,0%								8	час			1,5
норма 40 ч в неделю				25%	71,0%			1970			35%	рю	8	час	1,5	90%	
					29,0%						240,00		96	2			
январь.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	46,34	151,3	136,0	192,0	1 297,56	24,00	741,46	16,67		12 752,16	26 921,22
февр.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	46,34	151,3	159,0	168,0	1 297,56	12,00	370,73	4,67		12 418,50	26 216,83
мар.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	46,34	151,3	159,0	170,0	1 297,56	12,00	370,73	6,67		12 418,50	26 216,83
I кв.							46,34	454,0		530,0				28,00	2 548,78	2 293,90	4 842,68
апр.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	44,86	156,3	175,0	168,0	1 256,06	0,00	0,00	11,67		12 047,49	25 433,59
май.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	44,86	156,3	143,0	176,0	1 256,06	24,00	717,75	-4,33		12 693,46	26 797,31
июн.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	44,86	156,3	151,0	166,0	1 256,06	12,00	358,87	-2,33		12 370,48	26 115,45
II кв.							44,86	469,0		510,0				5,00	403,73	363,36	767,09
июль.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	39,85	176,0	184,0	180,0	1 115,70	0,00	0,00	4,00		11 921,17	25 166,92
авг.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	39,85	176,0	176,0	192,0	1 115,70	0,00	0,00	16,00		11 921,17	25 166,92
сентяб.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	39,85	176,0	168,0	179,0	1 115,70	0,00	0,00	3,00		11 921,17	25 166,92
III кв.							39,85	528,0		551,0				23,00	1 793,10	1 613,79	3 406,88
окт.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	40,54	173,0	184,0	180,0	1 135,05	0,00	0,00	7,00		11 938,58	25 203,68
нояб.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	40,54	173,0	160,0	192,0	1 135,05	12,00	324,30	7,00		12 230,45	25 819,85
декаб.19	7 013	1,0712	499,33	1 753,25	2 864,46	12 130,04	40,54	173,0	175,0	180,0	1 135,05	0,00	0,00	7,00		11 938,58	25 203,68
IV кв.							40,54	519,0		552,0				21,00	1 662,04	1 495,84	3 157,88
ИТОГО						145 560,48		1 970,0	1970	3734	14 413,13	96,00	2 883,85	133,00	4 745,61	150 842,76	318 445,83

* сверхурочные часы = отработано - норма за мес - праздничные. (праздничные вычитаем из сверхурочных ст. 152 ТК РФ)

Норма времени за I кв. = 136,0+159,0+159,0 = 454 ч. / 3 мес. = 151,3 ч.

Часовая тарифная ставка = 7013 / 151,3 = 46,34 руб.

Определение сверхурочных часов за I кв. = 192,0+168,0+170,0 – 454 ч. – 24 – 12 – 12 = 28 ч.

Оплата переработки за I кв. = (2 ч. • (46,34 • 1,5)) + 26 ч. • (46,34 • 2)) = 2 548,78 • 1,9 = 4 842,68 руб.