


АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУРГАНА
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА
КУРГАНА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 36»


640001, г. Курган (обл.), ул. Станционная, д. 44, тел. (3522) 43–38–62.

СОГЛАСОВАНО:


01 января 2018 г.

Председатель ПК
Н.И. Костенко

УТВЕРЖДАЮ:


Директор «СОШ № 36»
О.В. Матвеева
01 января 2018 г.



Положение об оплате труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера и других доплат (надбавок) для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Кургана «Средняя общеобразовательная школа №36»

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Кургана «Средняя общеобразовательная школа №36» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, решением Курганской городской Думы от 26 июня 2013 года №116 «О формировании фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Кургана» с изменениями, принятыми решением Курганской городской Думы от 23 октября 2013 № 172, от 22 июня 2016 № 132, коллективным договором, а также иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Положение предусматривает отраслевые принципы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета города Кургана, иных доходов на основе тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) в зависимости от должности, а также выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. В Положении используются следующие основные понятия:

3.1 **условия оплаты труда** - включают в себя размеры тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников общеобразовательного учреждения;

3.2 **тарифная ставка** - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника общеобразовательного учреждения за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемый работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда;

3.3 **базовый оклад (базовый должностной оклад)** - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника общеобразовательного учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемый работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности;

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

3.4 профессиональные квалификационные группы - группы должностей, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.5 выплаты с применением повышающих коэффициентов - выплаты, учитывающие образование, квалификацию, спортивные звания, ученую степень, почетное звание работников общеобразовательного учреждения;

3.6 повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер выплат, учитывающих образование, квалификацию, спортивные звания, ученую степень, почетное звание работников общеобразовательного учреждения;

3.7 выплаты компенсационного характера - выплаты, учитывающие специфику и режим работы работников общеобразовательного учреждения;

3.8 базовая часть фонда оплаты труда – часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, обеспечивающая гарантированную заработную плату работников общеобразовательного учреждения;

3.9 стимулирующая часть фонда оплаты труда – часть фонда оплаты труда, включающая в себя выплаты стимулирующего характера;

3.10 выплаты стимулирующего характера - выплаты, учитывающие сложность, напряженность, премии по итогам работы, продолжительность работы в общеобразовательном учреждении.

4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

4.1 обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

4.2 сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп;

4.3 систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях труда и условиях труда, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в общеобразовательных учреждениях;

4.4 использование различных видов выплат стимулирующего характера.

5. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными актами Курганской области, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

7. Система оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается локальными нормативными актами соответствующего учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представительными органами работников) в пределах сформированного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений предельными размерами не ограничивается.

Статья 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения формируется на календарный

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

год исходя из объема бюджетной субсидии на текущий финансовый год, доведенной до общеобразовательного учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (далее - бюджетная субсидия) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в пределах объема бюджетной субсидии осуществляется исходя из:

2.1 норматива затрат на оплату труда персонала, принимающего непосредственное участие в оказании услуги по реализации основных общеобразовательных программ, федеральных государственных образовательных стандартов (далее - основная муниципальная услуга), в расчете на единицу муниципальной услуги;

2.2 количества обучающихся в общеобразовательном учреждении.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения и работников общеобразовательного учреждения, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

4. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, временно не осуществляющего образовательную деятельность в связи с проведением капитального ремонта, реконструкции и в других случаях, осуществляется в пределах объема бюджетной субсидии, доведенной до общеобразовательного учреждения, исходя из норматива финансового обеспечения оплаты труда, установленного приказом Департамента социальной политики Администрации города Кургана (далее - ДСП).

5. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения в пределах объема бюджетной субсидии (ФОТ) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Нот} \times \text{О}, \text{ где}$$

Нот - норматив затрат на оплату труда персонала, принимающего непосредственное участие в оказании основной муниципальной услуги, в расчете на единицу муниципальной услуги;

О - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

6. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, сформированный исходя из объема бюджетной субсидии, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТс):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс}.$$

Статья 3. Распределение базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированная исходя из объема бюджетной субсидии, обеспечивает гарантированную заработную плату работников общеобразовательного учреждения, включая:

1.1 административно-управленческий персонал;

1.2 педагогических работников;

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

- 1.3 учебно-вспомогательный персонал;
 - 1.4 младший обслуживающий персонал.
 2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.
 3. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированная исходя из объема бюджетной субсидии, обеспечивает работникам общеобразовательного учреждения:
 - 3.1 тарифную ставку, базовый оклад (базовый должностной оклад);
 - 3.2 выплаты по повышающим коэффициентам;
 - 3.3 выплаты компенсационного характера.
 4. Размеры тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов) педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно приложению 1 к настоящей Методике.
 5. В общеобразовательном учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников при оплате:
 - 5.1 за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - 5.2 за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема установленного им при тарификации;
 - 5.3 труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.
- Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.
- Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- Ставка почасовой оплаты труда определяется исходя из размера тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) педагогического работника, установленного согласно приложению 1 к настоящему Положению, с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления (в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 23.10.2013 № 172 и от 22.06.2016 №132)
6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников общеобразовательного учреждения, занимающих должности служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно **таблице 1** настоящего Положения:

Решением Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253 в таблицу 1 внесены изменения, действие которых **распространяется** на правоотношения, возникшие с 1 октября 2013 года.

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

Таблица 1

(в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (базового должностного оклада), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	2472
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник	2989
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3101
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер	3999
	Специалист по охране труда	3999
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4113
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	4338

7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников общеобразовательного учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", согласно **таблице 2** настоящей Методики:

Таблица 2

(в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253)

Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер базового оклада (базового должностного оклада), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	4114
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

Заведующий отделом (сектором) библиотеки	4853
------------------------------------------	------

8. Базовые оклады (базовые должностные оклады) заместителям руководителя и главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения устанавливаются на 25 - 30 процентов ниже базового оклада (базового должностного оклада) руководителя общеобразовательного учреждения.

Решения об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) заместителей руководителя общеобразовательного учреждения и главного бухгалтера принимаются руководителями общеобразовательных учреждений.

9. Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения, утвержденным локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, предусматривается установление работникам следующих выплат по повышающим коэффициентам:

- выплата, учитывающая уровень образования;

Решением Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253 в абзац третий части 9 статьи 3 внесены изменения, действие которых **распространяется** на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2013 года.

- выплата за наличие ученой степени, государственных наград, спортивного звания, почетного звания Российской Федерации или СССР ведомственного знака отличия;

(в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253)

- выплата, учитывающая специфику работы.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающим коэффициентам производятся пропорционально отработанному времени.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу) работников общеобразовательного учреждения не образует новую тарифную ставку, базовый оклад (базовый должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу).

В случаях, когда работникам общеобразовательных учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

Решения об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями общеобразовательных учреждений в пределах базового фонда оплаты труда.

10. Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования работников общеобразовательных учреждений, перечисленных в **частях 6 и 7 статьи 3** настоящей Методики, устанавливается по всем занимаемым должностям с целью стимулирования работников общеобразовательных учреждений к повышению уровня профессионального образования.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, приведены в **таблице 3** настоящей Методики:

Таблица 3

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

Уровень образования	Коэффициент, учитывающий уровень образования
Высшее профессиональное образование	0,3
Среднее профессиональное образование	0,2
Начальное профессиональное образование	0,1

11. Повышающие коэффициенты за наличие ученой степени и наличие государственных наград, спортивного звания, почетного звания Российской Федерации или СССР, ведомственного знака отличия устанавливаются работникам общеобразовательных учреждений, имеющим ученую степень, государственную награду, ведомственный знак отличия, которым присвоены спортивные звания, почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности.

Размеры коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, спортивных званий, почетных званий, ведомственных знаков отличия, приведены в **таблице 4** настоящей Методики:

Таблица 4

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности	0,10
Наличие почетного звания	Государственные награды, почетные звания СССР, РФ, ведомственные знаки отличия, при соответствии почетного звания, ведомственного знака отличия профилю педагогической деятельности	0,10
Наличие спортивного звания	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников)	0,10

(часть 11 в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 23.10.2013 № 172)

12. Изменение размеров коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия, производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени;
- при присвоении спортивного звания, почетного звания, награждении государственной наградой, ведомственным знаком отличия - с даты присвоения спортивного звания «Мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», почетного звания, награждения государственной наградой, ведомственным знаком отличия.

При наличии у работника общеобразовательного учреждения одновременно ученой степени, спортивного звания, почетного звания к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу) применяются повышающие коэффициенты по каждому из оснований.

(часть 12 в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 23.10.2013 № 172)

13. Размеры базовых окладов работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно **таблице 5** настоящей Методики:

Решением Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253 в таблицу 5 внесены изменения, действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2013 года.

Таблица 5

(в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253)

Разряд работ	Размер базового оклада, руб.
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2248
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2472
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2585
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2810
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3147
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3371
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3484
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3596
9 разряд	4483
10 разряд	4887
11 разряд	5393
12 разряд	5797

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

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

Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в общеобразовательном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

Статья 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4. Работникам общеобразовательных учреждений, с учетом условий труда, могут быть установлены **следующие виды выплат компенсационного характера:**

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

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

- коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- выплата в целях обеспечения соответствия размера месячной заработной платы работников общеобразовательных учреждений, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), минимальному размеру оплаты труда, установленному **Федеральным законом** от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее - доплата до минимального размера оплаты труда).

(абзац введен **Решением** Курганской городской Думы от 23.10.2013 № 172)

5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,04 до 0,12 базового оклада (базового должностного оклада) и не может быть изменен в сторону уменьшения при сохранении прежних условий труда до проведения аттестации рабочих мест. Данная выплата работнику осуществляется пропорционально времени, отработанному в особых условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

6. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со **статьей 154** Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет **35%** часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

9. Выплаты компенсационного характера за работу в общеобразовательных учреждениях

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

(группах), связанную с опасными для здоровья, особо тяжелыми условиями труда и повышенными требованиями к профессиональной деятельности, устанавливаются с применением повышающего коэффициента, учитывающего специфику условий работы. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется пропорционально нагрузке, осуществляемой в этих условиях, путем умножения тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент специфики устанавливается в размерах согласно **таблице 6** настоящей Методики:

Таблица 6

Виды работ, типы учреждений	Коэффициент специфики
За работу в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,15
За обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в лечебных учреждениях	0,15
За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
За работу в логопедических пунктах при общеобразовательных учреждениях	0,15
Педагогическим работникам лицеев, гимназий, прогимназий	0,10

10. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со **статьей 151** Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со **статьей 148** Трудового кодекса Российской Федерации. Повышающий районный коэффициент устанавливается в размерах согласно **таблице 7**

Таблица 7

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
Районный коэффициент	Дополнительные материальные и физиологические затраты в связи с работой и проживанием в неблагоприятных условиях	0,15

12. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее - минимальный размер оплаты труда), и месячной заработной платой работника общеобразовательного учреждения с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени приказом руководителя обще-

образовательного учреждения работникам общеобразовательного учреждения, заработная плата которых, с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

(пункт 23 статьи 3 введен **Решением** Курганской городской Думы от 23.10.2013 № 172)

13. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

14. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда в декабре текущего года может быть направлена руководителем общеобразовательного учреждения на осуществление стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения в соответствии со **статьей 4** настоящей Методики.

Статья 5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда, сформированная исходя из объема бюджетной субсидии, распределяется на всех работников, указанных в **части 1 статьи 3** настоящей Методики, и включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплаты за качество выполненных работ;
- выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждениях образования;

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иным представительным органом работников) в пределах сформированного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

3. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя);
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется ежемесячно, а периодичность выплаты указывается в приказе директора учреждения. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.

5. Выплата за стаж работы в учреждениях общего образования устанавливается к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу) работников общеобразовательного учреждения с применением коэффициента стажа. При установлении выплаты за стаж работы необходимо учитывать:

Решением Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253 в абзац второй части 4 статьи 4 внесены изменения, действие которых **распространяется** на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2013 года.

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

- для педагогических работников - продолжительность педагогической деятельности в учреждениях общего образования, время военной службы по призыву, для преподавателей ОБЖ - и общий стаж военной службы;

(в ред. **Решения** Курганской городской Думы от 25.12.2013 № 253)

- для работников библиотек, педагогов-библиотекарей - общий стаж работы в библиотеке;

- для всех иных категорий работников - общую продолжительность работы в учреждениях общего образования.

Коэффициент стажа работникам общеобразовательных учреждений (за исключением библиотекарей) устанавливается в размерах согласно **8** настоящего Положения:

Таблица 8

Наличие стажа работы в учреждениях общего образования	Коэффициент стажа
Стаж работы от 1 до 5 лет (в ред. Решения Курганской городской Думы от 23.10.2013 № 172)	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,1
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,15
Стаж работы от 15 до 20 лет	0,2
Стаж работы более 20 лет	0,25

Коэффициент стажа библиотекарям устанавливается в размерах согласно **9** настоящего Положения:

Таблица 9

Наличие стажа работы в библиотеках по должности библиотекарь	Коэффициент стажа
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,1
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,2
Стаж работы более 10 лет	0,3

6. Порядок определения стажа педагогической деятельности для педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением 2 настоящего Положения.

7. Стимулирующие надбавки устанавливаются комиссией создаваемой ежегодно приказом руководителя учреждения. В комиссию включаются директор, заместители директора, председатель профкома. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно распределять до 25% остатка нераспределённых средств для поощрения работников.

8. Следующие стимулирующие надбавки, доплаты, премии устанавливаются преимущественно на учебный год, либо на определённый период, в % от должностного оклада, но преимущественно могут назначаться в конкретных суммах в пределах данной процентной ставки:

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

Для административного персонала (заместитель директора по УВР, НМР, ВР; заведующий библиотекой):

№п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
8.1.	при выполнении показателей	За своевременное и качественное ведение и сдача документации и отчетности: (своевременно и без замечаний)	Однократно	До 30%
8.2.	при выполнении показателей	За результативность участия учреждения в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, семинарах, конференциях и других мероприятиях различного уровня	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.3.	при выполнении показателей	За участие педагогов в инновационной, экспериментальной деятельности учреждения, в работе пилотных площадок, проектов	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.4.	при выполнении показателей	За сложный и напряженный труд	Ежемесячно	До 100%
8.5.	при выполнении показателей	За качественную замену	Однократно	До 50%
8.6.	при выполнении показателей	За высокие качественные показатели учреждения по результатам четверти, полугодия, года	Однократно	До 50%
8.7.	при выполнении показателей	Премия за безупречную работу в течение месяца, квартала, четверти, полугодия, года	Однократно	До 50%

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

Для учителей и педагогического персонала (педагог-организатор ОБЖ, педагог доп. образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед):

№п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
8.8	при выполнении показателей	За сложность проверки тетрадей по русскому языку и литературе, математике, в начальной школе	Ежемесячно	До 15%
8.9	при выполнении показателей	За сложность проверки тетрадей по информатике, черчению, УУРИ, физике, химии	Ежемесячно	До 15%
8.10	при выполнении показателей	За сложность проверки тетрадей по иностранному языку	Ежемесячно	До 10%
8.11	при выполнении показателей	За сложность проверки тетрадей по истории, краеведению, обществознанию, географии, ОРКСЭ, ОБЖ, ТПК и другим общественным дисциплинам	Ежемесячно	До 10%
8.12	при выполнении показателей	За сложность проверки тетрадей по биологии, природоведению, психологии, изо	Ежемесячно	До 10%
8.13	при выполнении показателей	За организацию и проведение качественной внеклассной работы по предмету	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.14	при выполнении показателей	За индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими и хорошо успевающими обучающимися	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.15	при выполнении показателей	За качественную замену	Однократно, ежемесячно	До 100%
8.16	при выполнении показателей	За подготовку, организацию, проведение, сопровождение участников всех видов олимпиад и конкурсов	Однократно	До 100%
8.17	при выполнении показателей	За участие и победы в конкурсах, педагогических чтениях, мероприя-	Однократно	До 100%

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

		тиях и т.д. различного уровня		
8.18	при выполнении показателей	За работу классного руководителя по работе с пропусками и опозданиями обучающихся, а также за индивидуальную работу с родителями (вызов в школу, посещение квартир, вызов родителей на совет профилактики, вызов на городскую комиссию с обеспечением явки), по охвату обучающихся горячим питанием и ответственного по школе за питание в столовой	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.19	при выполнении показателей	За заведование кабинетами и учебными мастерскими	Однократно, ежемесячно	До 30%
8.20	при выполнении показателей	За работу в классах, которые не делятся на группы	Однократно, ежемесячно	До 100%
8.21	при выполнении показателей	За высокие качественные показатели по результатам четверти, полугодия, года	Однократно	До 100%
8.22	при выполнении показателей	Премия за безупречную работу в течение месяца, квартала, четверти, полугодия, года	Однократно	До 100%

Для учебно-вспомогательного персонала (секретарь-машинистка, экономист, лаборант, техник, библиотекарь, специалист по охране труда):

№п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
8.23	при выполнении показателей	За своевременное и качественное ведение и сдача документации и отчетности: (своевременно и без замечаний)	Однократно	До 50%
8.24	при выполнении показателей	За сложный и напряженный труд	Ежемесячно	До 100%
8.25	при выполнении показателей	За работу с библиотечным фондом учебников	Однократно, ежемесячно	До 50%

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

8.26	при выполнении показателей	За большой объем печатных работ	Однократно, ежемесячно	До 100%
8.27	при выполнении показателей	За качественную замену	Однократно	До 50%
8.28	при выполнении показателей	За отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников в течение полугодия, года	Однократно	До 50%
8.29	при выполнении показателей	Премия за безупречную работу в течение месяца, квартала, четверти, полугодия, года	Однократно	До 50%

Для обслуживающего персонала (рабочий по КОЗиС, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник):

№п/п	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
8.30	при выполнении показателей	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.31	при выполнении показателей	Сохранность имущества, оборудования, инвентаря	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.32	при выполнении показателей	Выполнение срочных и неотложных работ, необходимых для нормального функционирования школы по поручению администрации	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.33	при выполнении показателей	Отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины, норм противопожарной безопасности, режима энергосбережения, требований СанПиН	Однократно, ежемесячно	До 50%
8.34	при выполнении показателей	Взаимозаменяемость, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Однократно	До 50%
8.35	при выполнении показателей	Премия за безупречную работу в течение месяца, квартала, четверти, полугодия, года	Однократно	До 50%

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

9. Стимулирующая надбавка или премия не выплачивается работнику при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий, при обоснованиях жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника, за не выполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей.

10. Стимулирующая надбавка или премия не выплачивается работнику, имеющему дисциплинарное взыскание.

Статья 6. Распределение других надбавок и доплат части стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1. Выплаты других надбавок и доплат устанавливаются по решению руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иным представительным органом работников) в пределах сформированного на текущий финансовый год фонда оплаты труда за выполнение сотрудниками общественных нагрузок, не связанных с их должностными обязанностями.

2. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником общественной нагрузки в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя);
- сложность и напряженность требуемая для выполнения общественной нагрузки;
- периодичность выполнения общественной нагрузки.

3. Выплаты доплат и надбавок работникам учреждения, их периодичность выплаты указывается в приказе директора учреждения. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.

4. Следующие надбавки, доплаты устанавливаются преимущественно на учебный год, либо на определённый период, в пределах установленной суммы.

Для административного персонала (заместитель директора по УВР, НМР, ВР; заведующий библиотекой):

№п/п	Наименование выплаты	Периодичность	Размер выплаты
4.1	За ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, заседаний научно-методического совета, медико-педагогического консилиума	Ежемесячно	До 1000 рублей
4.2	Ответственному за работу с официальным сайтом школы, своевременное выставлению на него документации	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.3	Ответственному за работу с медицинскими организациями	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.4	За работу ответственного по защите персональных данных при их обработке в информационных системах персо-	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

	нальных данных		
4.5	За выполнение неоплачиваемой работы, необходимой для нормальной деятельности школы, не связанными с функциональными обязанностями работника	Однократно, ежемесячно	До 10000 рублей
4.6	Заместителю директора по УВР за курирование вопросов организации обучения детей с ОВЗ и детей-инвалидов	Ежемесячно	До 3000 рублей

Для учителей и педагогического персонала (педагог-организатор ОБЖ, педагог доп. образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед):

№п/п	Наименование выплаты	Периодичность	Размер выплаты
4.7	За работу общественного инспектора по охране прав детей	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.8	За организацию профориентационной работы	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.9	За ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, заседаний научно-методического совета, медико-педагогического консилиума	Ежемесячно	До 1000 рублей
4.10	За руководство работой кафедр, методических объединений	Однократно, ежемесячно	До 1000 рублей
4.11	Ответственному за ведение документации по военнообязанному, за работу с военкоматом и иными военнооборонными организациями	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.12	Ответственному за работу с официальным сайтом школы, своевременное выставлению на него документации	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.13	Ответственному за работу с медицинскими организациями	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.14	За работу классного руководителя (в расчете на одного обучающегося)	Ежемесячно	40 рублей
4.15	За работу ответственного по защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

4.16	За выполнение неоплачиваемой работы, необходимой для нормальной деятельности школы, не связанными с функциональными обязанностями работника	Однократно, ежемесячно	До 7000 рублей
4.17	За работу общественного инспектора по безопасности движения, ответственного за организацию воспитательной работы по пожарной безопасности и руководителя дружины юных пожарных	Ежемесячно	До 2000 рублей
4.18	Доплата за работу классного руководителя в специальных (коррекционных) классах, классах с обучающимися с ОВЗ (в расчете на одного обучающегося)	Ежемесячно	До 100 рублей

Для учебно-вспомогательного персонала (секретарь-машинистка, экономист, лаборант, техник, библиотекарь, специалист по охране труда):

№п/п	Наименование выплаты	Периодичность	Размер выплаты
4.19	За ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, заседаний научно-методического совета, медико-педагогического консилиума	Ежемесячно	До 1000 рублей
4.20	Ответственному за ведение документации по военнообязанному, за работу с военкоматом и иными военными организациями	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.21	Ответственному за работу с официальным сайтом школы, своевременное выставление на него документации	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.22	Исполнение обязанностей курьера	Однократно, ежемесячно	До 1000 рублей
4.23	Ответственному за работу с медицинскими организациями	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.24	Материально ответственному лицу за работу с банковскими структурами	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.25	За организацию работы по сбору вторсырья с целью по-	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

	полнения библиотечного фонда и для иных нужд школы		
4.26	За работу ответственного по защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных	Однократно, ежемесячно	До 2000 рублей
4.27	За выполнение неоплачиваемой работы, необходимой для нормальной деятельности школы, не связанными с функциональными обязанностями работника	Однократно, ежемесячно	До 5000 рублей

Для обслуживающего персонала (рабочий по КОЗиС, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник):

№п/п	Наименование выплаты	Периодичность	Размер выплаты
4.28	За выполнение неоплачиваемой работы, необходимой для нормальной деятельности школы, не связанными с функциональными обязанностями работника	Однократно, ежемесячно	До 3000 рублей

5. Надбавки, доплаты могут быть сняты приказом директора при получении мотивированной жалобы на исполнение обязанностей работником со стороны администрации, профсоюзного комитета школы со следующего месяца по поступлению жалобы.

Статья 7. Подъемное пособие

Единовременное подъемное пособие выплачивается в размере 50 000 рублей за счет средств бюджета города Кургана молодым специалистам общеобразовательных учреждений:

- окончившим государственные образовательные учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения и заключившим трудовой договор о работе по специальности с общеобразовательным учреждением на срок не менее трех лет;
- работающим по соответствующей специальности в течение трех лет после окончания государственных образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения - по последнему месту работы, если по предыдущему месту работы подобное подъемное пособие не выплачивалось.

Порядок выплаты единовременного подъемного пособия, а также основания и порядок его возврата в бюджет города Кургана устанавливаются Администрацией города Кургана.

Статья 8. Материальная помощь

1. Материальная помощь может оказываться работникам общеобразовательных учреждений, которые по независящим от них причинам оказались в трудной жизненной ситуации

- 1) пожар не по вине гражданина;
- 2) стихийное бедствие;
- 3) кража;
- 4) длительное (более двух месяцев) или срочное лечение;
- 5) работникам в случае смерти близких родственников и близким родственникам в случае смерти работника.

2. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника или близких родственников в случае смерти работника. В заявлении указывается факт трудной жизненной ситуации, являющийся основанием для обращения. К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются следующие документы:

- справка пожарной части для пострадавших от пожара или МЧС;
- справка органов внутренних дел в случае кражи;
- копия свидетельства о смерти работника или близких родственников работника и документ, подтверждающий родство;
- справка медицинского учреждения, подтверждающая необходимость длительного (срочного) лечения.

3. Выплата материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения осуществляется по решению руководителя общеобразовательного учреждения в сумме до 5000 (пяти тысяч) рублей. Размер оказываемой материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально, учитывая материально-бытовое положение заявителя, иные обстоятельства. Руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об оказании материальной помощи заявителю.

Материальная помощь назначается единовременно.

Приложение 1

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ ПЕ-
ДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖ-
ДЕНИЙ**

(в ред. Решения Курганской городской Думы от 22.06.2016 № 132)

Квалификацион- ный уровень, на- именование должности	Минимальный размер тарифной ставки, базового должностного окл да	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работ- ников, имеющих высшее профес- сиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы, при отсутствии квалифи -кационно категории	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
2 квалификационный уровень									
Педагог до- полнительного об- разования, соци- альный педагог, педагог- организатор,	5847	6139	6431	7016	7894	6724	7016	7602	8480
3 квалификационный уровень									
Воспита- тель, педагог- психолог, мастер производственного обучения, методист	5965	6263	6562	7158	8053	6860	7158	7755	8649
4 квалификационный уровень									
Учитель, учитель-логопед, преподаватель- организатор основ безопасности жиз- недеятельности, пе- дагог – библиоте- карь, тьютор	6269	6583	6896	7522	8463	7210	7522	8149	9090

Приложение 2

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯ-
ТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. В стаж педагогической деятельности засчитывается время работы в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по педагогическим должностям на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе при работе по совместительству.

2. Продолжительность стажа педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3. Вопросы исчисления стажа педагогической деятельности рассматриваются администрацией общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников).

4. В стаж педагогической деятельности засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.

Приложение 3

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ
К ГРУППАМ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Объемные показатели деятельности общеобразовательных учреждений (далее - Показатели) и условия их установления приведены в **таблице 1** настоящего приложения:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	Из расчета за каждого обучающегося	0,3

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

2.	Превышение в общеобразовательном учреждении плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие при общеобразовательном учреждении групп дошкольного образования	За каждую группу	10, но не более 30
5.	Наличие в общеобразовательном учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
6.	Используемое в образовательном процессе имущество общеобразовательного учреждения	Наличие двух и более зданий, в которых осуществляется воспитательно-образовательный процесс	20
		Наличие спортивной площадки	15
		Наличие корта	15
		Наличие стадиона	15
7.	Наличие в общеобразовательном учреждении собственного оборудованного медицинского кабинета, стоматологического кабинета, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие на балансе общеобразовательного учреждения автотранспортных средств	За каждую единицу	5, но не более 20
9.	Организация в общеобразовательной организации бесплатных секций, кружков, студий	За каждые 0,5 ставки педагога дополнительного образования	5
10.	Наличие в общеобразовательной организации классов (групп) для детей с ограниченными возможностями здоровья	За каждый класс (группу)	10, но не более 50
11.	Организация работы специалистами общеобразовательной организации с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	За каждого ребенка	0,5
12.	Организация общеобразовательным учреждением подвоза	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20

МБОУ города Кургана «СОШ № 36». Положение об оплате труда

	обучающихся		
13.	Наличие в общеобразовательном учреждении групп продленного дня	За каждую группу	10
14.	Организация общеобразовательным учреждением обучения детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, находящихся на территории города Кургана	За организацию	20
15.	Общеобразовательная организация является инновационной площадкой	За каждую тему инновационной работы	20
16.	Наличие в общеобразовательной организации кадетских классов	За каждый класс	10, но не более 50

2. Общеобразовательные учреждения относятся к соответствующим группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше Показателей, в соответствии с **таблицей 2** настоящего приложения:

Таблица 2

Группа оплаты труда	Сумма баллов
1 группа	свыше 650
2 группа	от 401 до 650
3 группа	от 301 до 400
4 группа	до 300

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на начало учебного года Департаментом социальной политики Администрации города Кургана (далее - ДСП) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы общеобразовательных учреждений, и устанавливается приказом ДСП.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

Группа по оплате труда руководителей для реорганизуемых общеобразовательных учреждений устанавливается на дату реорганизации.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений контингент обучающихся общеобразовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

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