



**КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**ПОЛОВИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**  
**КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от  
с. Половинное

№

**Об утверждении положения  
об оплате труда работников  
муниципальных общеобразовательных  
организаций Половинского  
муниципального округа Курганской области**

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Администрация Половинского муниципального округа Курганской области

### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Половинского муниципального округа Курганской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Половинского района № 618 от 04.10.2018 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Половинского района», № 44 от 25.01.2019 года «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 04 октября 2018 года № 618 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Половинского района», № 472 от 09.11.2020 года «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 04 октября 2018 года № 618 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Половинского района».

3. Настоящее постановление подлежит обнародованию в местах, установленных Уставом Администрации Половинского муниципального округа Курганской области

4. Настоящее постановление распространяет своё действие начиная со 02 августа 2022года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Половинского муниципального округа Курганской области по социальной политике.

**Глава Половинского муниципального  
округа Курганской области**

**В.В. Меньщиков**

Проект подготовил:

Экономист I категории  
финансового отдела Администрации Половинского  
округа Курганской области

Е.Ю. Никулина

Согласовано:

Исполняющий обязанности руководителя  
Муниципального органа управления образованием  
Администрации Половинского муниципального  
округа Курганской области

Е.Ю. Поблагуева

Исполняющий обязанности заместителя Главы  
Половинского муниципального округа Курганской  
области по финансам – руководителя финансового  
отдела Администрации Половинского  
муниципального округа Курганской области

Е.В. Леонидов

Главный юрисконсульт отдела правовой и  
организационно - контрольной работы  
Администрации Половинского муниципального  
округа Курганской области

Е.А. Коханова

Приложение к постановлению  
Администрации Половинского  
муниципального округа  
Курганской области  
от \_\_\_\_\_ 2022 года № \_\_\_\_\_  
«Об утверждении положения об  
оплате труда работников  
муниципальных  
общеобразовательных  
организаций Половинского  
муниципального округа  
Курганской области»

## **Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Половинского муниципального округа Курганской области**

### **Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Половинского муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Половинского муниципального округа Курганской области (далее - организации), обеспечения заинтересованности работников организаций в конечных результатах труда.

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

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников организаций, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки организаций.

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

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

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности, должности которых закреплены в постановлении Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

8. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации района от 30.07.2012 № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района» в действующей редакции.

11. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами организаций по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда общеобразовательных организаций осуществляется с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций совершенствование систем оплаты труда педагогических работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников организаций

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» в действующей редакции.

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую

должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Положением об оплате труда работников организации, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие учетных степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий (таблица 1);
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы (таблица 2).

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

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таб

лица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической	0,1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
	деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

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

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством ;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

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

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

21. Педагогическим работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

22. Педагогическим работникам организаций производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

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

24. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

27. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении соответствующего образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, заведующего филиалом, структурным подразделением

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

29. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада) равного размеру тарифной ставки по 4 квалификационному уровню должностей педагогических работников, имеющих высшее образование, высшую категорию.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:



Др = Мо x Купр, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя ;

Мо - минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя ;

Купр - коэффициент масштаба управления в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций Половинского района к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

**Таблица 3**

<b>Группы по оплате труда руководителей</b>	<b>Коэффициент масштаба управления</b>
<b>1</b>	<b>с 1,85 до 2,3</b>
<b>2</b>	<b>с 1,5 до 1,84</b>
<b>3</b>	<b>с 1,25 до 1,49</b>
<b>4</b>	<b>с 1,0 до 1,24</b>

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации установлен в кратности от 1 до 5.

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

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательной организации обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

31. Оклады (должностные оклады)

- заместителей руководителей организаций (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе,

коррекционной работе) устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций;

- заведующего филиалом, структурным подразделением устанавливаются на 10-80 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, заведующего филиалом, структурным подразделением устанавливаются в трудовом договоре, в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным в общеобразовательной организации.

32. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям организаций.

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

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области и работы их руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

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

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

Заместителям руководителя, заведующим филиалов, структурных подразделений при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

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

34. Заместителям руководителя, заведующим филиалов, структурных подразделений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

35. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам при наличии оснований для их выплаты и закрепляются в Положении об оплате труда работников общеобразовательной организации.

36. 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.

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

38. Работникам организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

40. 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 работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере до 12% оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливаются коллективным договором на основании специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда производится комиссией, создаваемой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

41. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет от 20 до 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

44. 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.

45. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от

тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

47. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ и закрепленные в Положении об оплате труда работников общеобразовательной организации.

К такой дополнительной работе относится:

1) работа по классному руководству:

- доплата за классное руководство из областного бюджета за одного обучающегося

а) 120 рублей - по очной форме обучения,

б) 82 рубля - по очно-заочной форме обучения,

в) 72 рубля - по обучению на дому;

- вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета в размере 5 000 рублей выплачивается за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х денежных вознаграждений на одного классного руководителя. Денежное вознаграждение сохраняется на период временного введения образовательного процесса с применением форм дистанционного обучения, а также на период каникул.

2) проверка письменных работ с оплатой до 10% от размера тарифной ставки с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

3) заведование, кабинетами, учебными мастерскими лабораториями, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другая дополнительная работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников с оплатой до 20% от размера тарифной ставки (оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

48. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат и закрепляет в Положении об оплате труда работников общеобразовательной организации.

49. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;

целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

50. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие

обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ, за организацию послеурочной деятельности детей, находящихся на подвозе, за выполнение обязанностей наставника);

- выплаты за качество работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год (за высокий уровень исполнительской дисциплины);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных работников (за работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме, логопедических пунктах)

- выплаты за ведомственные награды (почетный работник образования, отличник народного образования)»;

- выплаты за качество работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год (за высокий уровень исполнительской дисциплины);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных работников (за работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме, логопедических пунктах);

- ежемесячная выплата педагогическому работнику, имеющего право на получение подъемного пособия в соответствии со статьей 24 Закона Курганской области «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области» по правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2018 года в первый, второй, третий год работы в размере 3000 рублей независимо от отработанного времени, за исключением нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы»;

- выплаты за ведомственные награды (почетный работник образования, отличник народного образования).

Критерии, дающие право считаться молодым специалистом:

- закончивший обучение и получившим диплом в учебном учреждении, имеющем статус среднего или высшего учебного заведения по педагогической направленности;

- обучение производилось на дневном (очном) отделении;

- трудоустройство производится

- а) в течение года после окончания учебы,

- б) в течение двух лет если проходил военную службу после окончания учебы,

- в) в течение четырех лет после окончания учебы в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком, при этом возраст ребенка, за которым осуществлялся уход не может быть более 3 лет;

- работа по полученной специальности первая, это же считается и при трудоустройстве по направлению из учебного заведения.

51. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществлять с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

в) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

52. Определение учетного периода по назначению стимулирующих выплат и периода их оплаты осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников (профсоюзом). Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется Положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников общеобразовательной организации.

53. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

54. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом организации.

55. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

56. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Управляющий делами - руководитель аппарата  
Администрации Половинского  
муниципального округа Курганской области

С.Ю. Тягунова

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым  
должностям  
педагогических работников муниципальных общеобразовательных  
организаций Половинского  
муниципального округа Курганской области

Квалификационный наименование должности	уровень,	Приложение 2 к положению об оплате труда для педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций							
		Муниципального округа	Муниципального округа	Муниципального округа	Муниципального округа	Муниципального округа	Муниципального округа		
		Разряд тарифной ставки, оклада (до должностного оклада)	Классификационный коэффициент	Классификационный коэффициент	Классификационный коэффициент	Классификационный коэффициент	Классификационный коэффициент		
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	6	742	797	7	421	8	910	8	0025
2 квалификационный уровень									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	6	757	954	7	590	8	091	9	0227
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	8	772	113	8	762	8	463	9	0434
4 квалификационный уровень									
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель	7	808	492	8	896	8	703	9	0917

Управляющий делами - руководитель аппарата  
Администрации Половинского муниципального  
округа Курганской области  
С.Ю. Тягунова

Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных  
организаций Администрации Половинского  
муниципального округа Курганской области по оплате труда руководителей

Раздел I. Показатели деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Половинского муниципального округа Курганской области

1. К показателям деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Половинского

муниципального округа Курганской области (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Половинского муниципального округа Курганской области (далее – организация): численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

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

№ п/п	Показатели	Условия
1	Количество обучающихся в организациях	Из расчета за каждого обучающегося
2	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в организациях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)
3	Количество работников в организации	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию
4	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при организации с количеством обучающихся (воспитанников), групп полного пребывания, групп кратковременного пребывания при школах (дошкольников)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.; от 100 до 200 чел.; свыше 300 чел.
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс
6	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта,	За каждый



№ п/п	Показатели	Условия
.	медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	вид
8.	Наличие автотранспортных средств, школьных автобусов, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательной организации	За каждую единицу
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид
10.	Наличие в организациях обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося
11.	Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) классов, групп)	За каждого обучающегося
12.	Наличие в организациях специальных (коррекционных) классов (групп)	За каждый класс (группу)
13.	Наличие в организациях обучающихся детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося
14.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося
15.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Учредитель:

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

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

Управляющий делами - руководитель аппарата  
Администрации Половинского муниципального округа  
Курганской области

С.Ю. Тягунова

Приложение 2 к положению  
об оплате труда работников  
муниципальных  
общеобразовательных  
организаций Половинского  
муниципального округа  
Курганской области

Показатели эффективности  
деятельности руководителей муниципальных  
общеобразовательных организаций  
Администрации Половинского муниципального округа Курганской области

п/п	Показатели № эффективно сти деятельности общеобразователь ного учреждения (далее - ОУ)	Критерии оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения (далее - ОУ)	Баллы	Источники информации
.	I Соответств ие деятельности ОУ требованиям законодательства	Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов -наличие предписаний	1 балл 0 баллов	Предпис сайт ОУ, контрольных п
		Отсутствие подтвержденных жалоб граждан -наличие предписаний	1 балл 0 баллов	Годовой деятельности отдела об статистики, регистрации обращения гра
I.	I Выполнени е муниципального задания оказания	Доля обучающихся, получивших аттестат об основном общем, среднем общем образовании (показатель равен или выше среднерайонного)	1 балл	Отчет н учебного год форме «Сведения

	образовательных услуг (выполнение работ)	- ниже среднерайонного	0 баллов	организации, осуществляющей подготовку образовательных программ начального основного среднего образования»
		Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия - наличие обучающихся, систематически пропускающих занятия	1 балл 0 баллов	Отчет н учебного года
		3. Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (НОКОД): - приняли участие НОКОД - не принимали участие в НОКОД	1 балл 0 баллов	Годовой общеобразоват организации, результаты монитор
II.	I Обеспечени е высокого качества обучения	Отсутствие общеобразовательного учреждения в реестре с необъективными и низкими образовательными результатами; - наличие ОУ в реестре с необъективными и низкими образовательными результатами.	% 15%	+15 соответствующ информация Министерства просвещения Р показате учитывается од конце т календарного г
		Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся (показатель равен или выше среднерайонного); - результат ниже среднерайонного	1 балл 0 баллов	Отчет н четверти
		Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по русскому языку; - наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по русскому языку;	1 балл 0 баллов	Итоги Г показате учитывается од год
		4. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по математике; - наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой	1 балл 0 баллов	Итоги Г показате учитывается од год

		аттестации по математике;		
		Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по русскому языку;	1 балл	Итоги Г показате учитывается од год
		- наличие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по русскому языку;	0 баллов	
		Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших неудовлетворительные оценки по математике (базовый уровень);	1 балл	Итоги Г показате учитывается од год
		- наличие выпускников 11 классов, получивших неудовлетворительные оценки по математике (базовый уровень);	0 баллов	
		Наличие призовых мест обучающихся в предметных олимпиадах (ВсОШ)		Показат учитывается по соответствующ этапа ВсОШ
		- муниципального уровня	1 балл	
		- областного уровня	2 балла	
		- всероссийского уровня	3 балла	
V.	I	1. Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях		Приказы результатах конкурс фестива спортив соревно
		- 9 и более мероприятий	4 балла	
		- 6-8 мероприятий	3 балла	
		- 3-5 мероприятий	2 балла	
		- 1-2 мероприятий	1 балл	
V.	Доступност	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП (в сравнении с предыдущим периодом)	+ 1 %	Информ количестве обучающихс состоящих на ПДН, КДН и ЗП
ь	качественно	- отсутствие снижения	- 1%	
го	образовани	(по показателю учитываются обучающиеся поставленные на учет в данном ОУ)		
я		Превышение среднеобластного показателя по выявлению детей «групп риска» (латентный и явный) по итогам	-4%	Результ областного со психологическ

		социально-психологического тестирования несовершеннолетних; - отсутствие обучающихся с латентным и явным рисками по итогам социально-психологического тестирования несовершеннолетних.	+4%	тестирования;
		Отсутствие фактов и попыток суицидов среди несовершеннолетних; - наличие фактов и попыток суицидов среди несовершеннолетних;	+5% -5%	Информационно-правоохранительные органы, сигнальные извещения в ОУ;
		Охват детей в общеобразовательном учреждении дополнительным образованием (регистрация детей в АИС «Навигатор» и обработка заявок родителей до статуса «обучается») не менее 78% от общего количества обучающихся; - охват детей менее 78% от общего количества обучающихся.	1 балл  0 баллов	Информационно-АИС «Навигатор»
I.	V Создание условий по охране здоровья учащихся.	1. Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду - отсутствие снижения	1 балл  0 баллов	Акт несчастного случая на производстве
II.	V Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	1. Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов - план работы не составлен	1 балл  0 баллов	План работы по выполнению предписаний надзорных органов
III.	V Информационная обеспеченность образовательного процесса	1. Соответствие сайта ОУ требованиям законодательства - неполное соответствие	1 балл  0 баллов	Отчет самообследования сайта, общеобразовательной организации
X.	I Реализация мероприятий по сохранению педагогических кадров и привлечению молодых педагогов	Укомплектованность кадрами и отсутствие вакансий в общеобразовательном учреждении; - наличие вакансий	1 балл  0 баллов	Информационно-ОУ
		Привлечение молодых специалистов в отчетном периоде в общеобразовательное учреждение;	1 балл	

		- отсутствие привлеченных молодых специалистов в отчетном периоде	0 баллов	
X	Дополнительные показатели:	1. Представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования, средствах массовой информации на: - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла	Информация ОУ
		Снижение потребления энергоносителей не менее чем на 3 % в год (в соответствии с ежегодным планом): - снижение энергопотребления - увеличение энергопотребления	+5% -5%	
		3. Исполнительская дисциплина руководителя: своевременное предоставление отчетов, информации, выполненных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования	до 5 баллов	

Управляющий делами - руководитель аппарата

Администрации Половинского муниципального округа Курганской области  
С.Ю. Тягунова