

Согласовано
Председатель ПК
_____/Н.В.Иванова/

Протокол № 1 от 31.08.2023г

Утверждено
Директор школы
_____/С.А.Курий/

Приказ № 60/12 -лс от 01.09.2023г

Положение об оплате труда работников МБОУ «Макушинская СОШ №1»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «Макушинская СОШ №1» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Главы Макушинского муниципального округа «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Макушинского муниципального округа Курганской области» от 28.06.2023г № 429 и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Курганской области, правовыми актами соответствующего муниципального образования, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Макушинская СОШ №1».

2. Условия оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки образовательной организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения 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 образовательной организации, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются приказом руководителя образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

$R_v = T_o (\text{до}) * PK_{\text{эф}}$, где

РВ - размер выплат;

То (до) - оклад (должностной оклад);

ПКэф - повышающий коэффициент.

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

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

7. Оплата труда работников учреждения, 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.

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

9. Заработная плата работника учреждения 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 учреждения по согласованию с Отделом образования в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

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

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

11. 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».

12. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников 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.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

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.

13. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала 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».

14. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении в Положении 1 к постановлению)

15. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;

- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам образовательной организации 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.

16. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
-------------------------	---	--

Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

17. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации);

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом 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 спорту в Российской Федерации».

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

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (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 адаптационной программе в режиме инклюзии от учебной нагрузки	0,05

19. Положением об оплате труда работников школы предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к базовым окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рабочие, имеющие 6-8 разряды Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ тарифицируются по 9-12 разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения работ, но не более 1 года, в размерах, приведенных в Приложении 4 .

Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу рабочих не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу. Приложение 4.

21. Работникам школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением школы.

Работникам школы производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением школы.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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.

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

24. 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.

25. 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.

26. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

27. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

28. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется устанавливается руководителю образовательной организации муниципальным правовым актом Отдела образования на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

29. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации 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 образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Отделом образования в кратности от 1 до 8.

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, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

30. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются до 20 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

31. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций, утвержденным Отделом образования.

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

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей, утверждаются правовым актом Отдела образования.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Отделом образования в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

32. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением школы: Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа №1» города Макушино Курганской области

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

33. Заместителям руководителя образовательной организации производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования МБОУ «Макушинская СОШ №1».

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

34. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим

Положением, с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области и правовым актом муниципального образования, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

37. Работникам образовательных 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-15 %);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием паспортизированными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;
- другие в соответствии с локальными актами и приказом директора.

38. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, либо к учебной нагрузке. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

39. 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 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 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.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

43. 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.

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

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

45. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием паспортизированными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведованием паспортизированными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными и методическими объединениями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

46. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке и учебной нагрузке в соответствии с Положением школы: Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Макушинская средняя общеобразовательная школа №1» города Макушино Курганской области.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

47. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

48. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

В образовательной организации могут предусматривать 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);

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

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);
- за наставничество (работу с молодыми педагогами);
- молодому специалисту;
- за уровень образования;
- за педагогический стаж;
- за сложность предмета;
- другие в соответствии с локальными актами и приказом директора.

49 Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования МБОУ «Макушинская СОШ №1»

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

51. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией по стимулированию. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

52. Выплата материальной помощи и премирования работникам образовательной организации производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательной организации

53. Материальная помощь и премирование работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

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

Приложение 1 к положению об оплате
труда работников

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
МАКУШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	9136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9505

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
МАКУШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категирию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категирию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре	10300	11300	12360
2 квалификационный уровень			
педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	10800	11880	12960
3 квалификационный уровень			
методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	11300	12430	13560
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель- логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший	11800	12980	14160

воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), специалист в области воспитания			
--	--	--	--

Размеры выплат компенсационного характера и факторы, обуславливающие получение выплат

N п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя общеобразовательных учреждений (в том числе школ-детских садов), на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	1000 руб. (норматив численности 25чел)
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей всех типов	10% от ставки учителя
		за проверку письменных работ по русскому , литературе и родному языку	15% от учебной нагрузки по предмету
		за проверку письменных работ по математике	10% от учебной нагрузки по предмету

		за проверку письменных работ по иностранному языку, истории, обществознанию, биологии, химии, физике, географии, информатике и ИКТ (учебная нагрузка)	5% от учебной нагрузки по предмету
3.	За заведование паспортизированного кабинета, спортзалом, за сохранность школьного имущества	Спортзал Компьютерный кабинет За заведование паспортизированного кабинета	5% ставки : 5% 5 %
4	За выполнение отдельных специальных заданий: руководство МО руководство РМО за оформление протоколов педсоветов за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи		ставки : 7 % 5 % 20% ставки
5	Особые климатические условия (уральский коэффициент)	Работники школы	15%
6	Расширение зон обслуживания:		
	Электронные трудовые книжки Система «Контур»: отчетность: -льготный стаж; -СЗВ стаж -ФСС больничный лист	Секретарь	Шесть тысяч рублей

	Трудовые книжки Архив		
	Ведение складского хозяйства	Заведующий хозяйством	55% ставки
	Работа с библиотечным фондом	Заведующая библиотекой	43% ставки
7	Особые климатические условия (уральский коэффициент)	Работники школы	15%
8	Другие виды работ	По приказу директора	От 10 до 20 % ставки (учебной нагрузки)

Приложение 3

5. Критерии оценки качества работы педагогов ОО

Педагог

	Критерии	Период оценивания
	4.1. Результативность педагогической деятельности	
	4.1.1. <i>Повышение профессионального мастерства</i>	
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в	Наличие отчетной документации При участии – от 2 до 5 баллов ежемесячно

	рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в семинарах, курсах)		
2.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня	<p>1. А). Участие в районном уровне – 2 балла Б). Участие в областном уровне – 3 балла В). Участие в всероссийском уровне – 4 балла</p> <p>2. Победители и призеры в: А). Районном уровне – 3 балла Б). Областном уровне – 5 баллов В). Всероссийском уровне -7 баллов</p>	ежемесячно
<i>4.1.2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</i>			
3.	Своевременное заполнение электронного журнала	<p>1). Портфолио учителя: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов.</p> <p>2). Портфолио ученика: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов.</p> <p>3). Домашнее задание: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов.</p> <p>4). Выставление оценок: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов.</p>	Ежемесячно (при наличии электронного журнала)
<i>4.1.3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования</i>			
4.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся и обучающиеся 1 классов на конец года	$N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы N менее 50% - 0 баллов N = 50-80% - 3 балла N = 84-100% - 6 баллов</p>	по итогам полугодий
5.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ОГЭ,	$N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию</p>	по графику

	ЕГЭ).	(выполнивших проверочную работу); В – количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов N = 81-100% - 8 баллов	
6	ВПР 4 класс	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) на «4» и «5»; В – количество выпускников (обучающихся) прошедших ГИА; N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию на «4» и «5» (выполнивших проверочную работу) N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов N = 81-100% - 8 баллов	
4.2. Результативность работы с одаренными детьми			
7.	Наличие учеников-победителей всех уровней Всероссийской олимпиады школьников	Школьный уровень: 3 место-1б., 2место-1,5 б., 1место-2 б.; Муниципальный уровень: 3 место-3б., 2место-4б., 1место-5б.; Региональный уровень: 3 место-6б., 2место-7б., 1место-8б.; Всероссийский уровень: 3 место-9б., 2место-10б., 1место-11б. По формуле: $N = A / B \times 100\%$,	январь

		<p>где А – количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В – количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом</p> <p>N = 1-30% - 4 балла N = 31-50% - 6 баллов N более 50% - 8 баллов</p>	
4.3. Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
8.	Участие обучающихся в различных мероприятиях выходного дня.	$N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество обучающихся посетивших мероприятия; В – количество детей; N – доля обучающихся, охваченных различными мероприятиями.</p> <p>N менее 30% - 3 балла N = 31-60% - 5 баллов N более 61% - 7 баллов</p>	ежемесячно
9.	Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	<p>- отсутствие или снижение правонарушений и преступлений – 2 баллов;</p> <p>- не стоят на внутришкольном учете -1 балла</p>	ежемесячно
10.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В – количество запланированных мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей</p> <p>N = 1-30% - 2 балла N = 31-60% - 3 балла N = 61-80% - 4 балла N = 81-100% - 5 баллов</p>	ежемесячно
11.	РДДМ «Движение первых» (акции и конкурсы)	За организацию -1б , 1участник-1 балл, 3 и более участников 3 балла.	Ежемесячно Сертификаты

12.	Наличие участников и победителей конкурсов (ИРОСТ, ДОН, Всероссийские)	За участие -1б Победитель -5б Призер -3б	При наличии подтверждающих документов
13.	Наличие участников и победителей в спортивных соревнованиях (физическая культура), Районные соревнования Областные соревнования	За участие команды-2 б, один участник-1б Команда - победитель -2 б, 2 место-1,5 б, 3 место -1б личное:1 место- 2б, 2-3 места -1 б За участие команды-2 б, один участник-1б Команда - победитель -5б, 2 место-4б, 3 место -3б личное:1 место- 3б. 2-3 места личное -1 б	при наличии
4.4. Результативность методической работы			
14.	Учитель- победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований (Министерство образования РФ (всероссийский конкурс) ИРОСТ, ДОН, (отдел образования и ДДЮ)	15 баллов - победитель; 12 баллов – призёр; 10 баллов – участник конкурсов и т.д.	при наличии
15.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся (издательство «Просвещение», ИРОСТ, газета «Призыв»).	Муниципальный уровень: 3 б Региональный уровень:5 б Всероссийский уровень: 10 б.	при наличии
16.	Выступление с сообщениями и докладами на методических объединениях.	2 балла	при наличии
17.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах, РМО и т. п.	Школьный уровень: 3б Муниципальный уровень: 4б Региональный уровень: 5б	при наличии
18.	Прохождение дистанционных курсов	Оплата при наличии квитанции	при наличии
4.5. Результативность общественной работы.			

19.	Работа в школьных комиссиях	2 балла – за работу в каждом выборном органе.	ежемесячно
20.	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Закрепление наставником – 5 баллов	В течении 3 месяцев
21.	Выполнение общественных поручений	1 балл – за выполнение разового поручения.	при наличии поручения
22.	Молодой специалист (стаж - 0-3 года в возрасте до 30 лет)	3 тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
4.6. Результативность трудовой дисциплины			
23.	Дежурство по школе	2 балла за качественное дежурство (0 баллов за несчастный случай)	ежемесячно
24.	Выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания	7-10 тысяч рублей (качественное выполнение обязанностей: подготовка документации, своевременный анализ работы, сдача документов по окончании лагеря в 3-х дневный срок)	сентябрь
25	Работа с обучающимися ОВЗ: классный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог	1 балл за обучающегося	Подтверждающие документы
26	4.7. За сложность предмета		
	Учителя начальных классов, русский язык, математика, химия, физика	5% от учебной нагрузки	Ежемесячно по тарификации
	литература, история, обществознание, иностранный язык, биология, информатика и ИКТ, география	4 % от учебной нагрузки	Ежемесячно по тарификации
	физкультура, ИЗО, ОБЖ, музыка, технология	3% от учебной нагрузки	Ежемесячно по тарификации
	4.8. За педагогический стаж		
27	Стаж работы от 0 до 5 лет	Две тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
	Стаж работы от 5 до 10 лет	Три тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
	Стаж работы от 10 до 15 лет	Четыре тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
	Стаж работы от 15 до 20 лет	Пять тысяч рублей	Ежемесячно по тарификации

	Стаж более 20 лет	Шесть тысяч рублей	Ежемесячно по тарификации
28	За уровень образования		
	Высшее	Две тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
	Среднее специальное	Одна тысяча рублей	Ежемесячно по тарификации

Приложение 3

Критерии установления выплат стимулирующего характера

1.Заместители руководителя по УВР, ВР, советник (при доведении ФОТ)

	Критерии	Период оценивания
	4.1.Результативность педагогической деятельности	
	4.1.1. <i>Повышение профессионального мастерства</i>	
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации (участие в семинарах, курсах)	Наличие отчетной документации При участии – от 2 до 5 баллов ежемесячно
2.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня	1. А). Участие в районном уровне – 2 балла Б). Участие в областном уровне – 3 балла В). Участие в всероссийском уровне – 4 балла 2. Победители и призеры в: А). Районном уровне – 3 балла Б). Областном уровне – 5 баллов В). Всероссийском уровне -7 баллов ежемесячно

4.1.2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией			
1.	Своевременное заполнение электронного журнала	<p>1). Портфолио учителя: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов.</p> <p>2). Портфолио ученика: 100% - 3 балла; Менее 100% - 0 баллов.</p> <p>3). Домашнее задание: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов.</p> <p>4). Выставление оценок: Более 70% - 3 балла Менее 70% - 0 баллов.</p>	Ежемесячно (при наличии электронного журнала)
4.1.3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
1.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся и обучающиеся 1 классов на конец года	$N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы</p> <p>N менее 50% - 0 баллов N = 50-80% - 3 балла N = 84-100% - 6 баллов</p>	по итогам полугодий
2.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ОГЭ, ЕГЭ).	$N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В – количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)</p> <p>N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов</p>	по графику

3	ВПР 4 класс	<p>N = 81-100% - 8 баллов</p> $N = A / B \times 100\%$ <p>где А – количество обучающихся, прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) на «4» и «5»; В – количество выпускников (обучающихся) прошедших ГИА; N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию на «4» и «5» (выполнивших проверочную работу)</p> <p>N = 30-50% - 2 балла N = 51-69% - 4 балла N = 70-80% - 6 баллов N = 81-100% - 8 баллов</p>	
4.2. Результативность работы с одаренными детьми			
4.	Наличие учеников-победителей всех уровней Всероссийской олимпиады школьников	<p>Школьный уровень: 3 место-1б., 2место-1,5 б., 1место-2 б.;</p> <p>Муниципальный уровень: 3 место-3б., 2место-4б., 1место-5б.;</p> <p>Региональный уровень: 3 место-6б., 2место-7б., 1место-8б.;</p> <p>Всероссийский уровень: 3 место-9б., 2место-10б., 1место-11б.</p> <p>По формуле: $N = A / B \times 100\%$, где А – количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В – количество принявших участие; N – доля победителей и призеров,</p>	январь

		подготовленных педагогом N = 1-30% - 4 балла N = 31-50% - 6 баллов N более 50% - 8 баллов	
4.3. Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
5.	Участие обучающихся в различных мероприятиях выходного дня.	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество обучающихся посетивших мероприятия; В – количество детей; N – доля обучающихся, охваченных различными мероприятиями. N менее 30% - 3 балла N = 31-60% - 5 баллов N более 61% - 7 баллов	ежемесячно
6.	Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	- отсутствие или снижение правонарушений и преступлений – 2 баллов; - не стоят на внутришкольном учете -1 балла	ежемесячно
7.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A / B \times 100\%$, где А – количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В – количество запланированных мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей N = 1-30% - 2 балла N = 31-60% - 3 балла N = 61-80% - 4 балла N = 81-100% - 5 баллов	ежемесячно
8.	РДДМ «Движение первых» (акции и конкурсы)	За организацию -1б , 1участник-1 балл, 3 и более участников 3 балла.	Ежемесячно Сертификаты

14.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах, РМО и т. п.	Школьный уровень: 3б Муниципальный уровень: 4б Региональный уровень: 5б	при наличии
15.	Прохождение дистанционных курсов	Оплата при наличии квитанции	при наличии
4.5. За сложность предмета			
16	Учителя начальных классов, русский язык, математика, химия, физика	5% от учебной нагрузки	Ежемесячно по тарификации
17	литература, история, обществознание, иностранный язык, биология, информатика и ИКТ, география	4 % от учебной нагрузки	Ежемесячно по тарификации
18	физкультура, ИЗО, ОБЖ, музыка, технология	3% от учебной нагрузки	Ежемесячно по тарификации
4.6. За педагогический стаж			
19	Стаж работы от 0 до 5 лет	Две тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
20	Стаж работы от 5 до 10 лет	Три тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
21	Стаж работы от 10 до 15 лет	Четыре тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
22	Стаж работы от 15 до 20 лет	Пять тысяч рублей	Ежемесячно по тарификации
23	Стаж более 20 лет	Шесть тысяч рублей	Ежемесячно по тарификации
4.7. За уровень образования			
24	Высшее	Две тысячи рублей	Ежемесячно по тарификации
25	Среднее профессиональное	Одна тысяча рублей	Ежемесячно по тарификации

2. Сотрудники школы (при доведении ФОТ)

Заведующая библиотекой	1. Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Да -3 балла Нет -0 баллов
	Создание образовательной среды (оформление библиотеки)	Да -5 баллов Нет -0 баллов
	2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников	

	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	1. А). Участие на районном уровне – 2 балла Б). Участие в областном уровне – 3 балла В). Участие во Всероссийском уровне – 4 балла 2. Победители и призеры на: А). Районном уровне -3 балла Б). Областном уровне – 5 баллов В). Всероссийском уровне – 7 баллов
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Отсутствие – 5 баллов При наличии – 0 баллов
	4. Эффективность воспитательной системы образовательной организации	
	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов На основании плана
Заведующий хозяйством	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов
	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
	Содержание пришкольной территории, здания без замечаний со стороны надзорных органов, Учредителя	Отсутствие замечаний – 10 баллов Наличие замечаний – 0 баллов

	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с установленными требованиями	Да – 2 балла Нет – 0 баллов
	Соблюдение норм профессиональной этики	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
	Оперативное выполнение поручений руководителя	Да – 10 баллов Нет – 0 баллов
Секретарь учебной части	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов
	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
	Соблюдение норм профессиональной этики	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
	Оперативное выполнение поручений руководителя	Да – 10 баллов Нет – 0 баллов
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся , работников по деятельности образовательной организации. Отсутствие – 5 баллов При наличии – 0 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных	Проведение генеральных уборок	Да – 10 баллов
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да – 10 баллов
	Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	Да – 10 баллов

помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по зданию и др.)	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	Да – 5 баллов
--	--	---------------

Новые оклады с 1.01.2021 г . для начисления заработной платы.

Размер МРОТ с уральским коэффициентом — 14710,8 руб. (МРОТ 12792+15 %/0 ур.коэф.)

Таблица 2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

ГЫ п/п	Разряд работ	Размер оклада блей
1	1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	4931
2.	2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	5423
3	3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	5672
4	4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	6165
5.	5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	6902
6	6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	7395
7	7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	7644
8	8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	7888