

Согласовано  
на заседании управляющего совета  
Протокол № 14 от 17 апреля 2018 г.

Утверждаю  
Директор *Гусакова* П. Гусакова  
Приказ № 104 от 17 апреля 2018г



Согласовано  
на заседании профсоюзного комитета  
Протокол № 4 от 12 апреля 2018г.  
Председатель профкома  
Федосова Н.В.

Рассмотрено на собрании трудового  
коллектива  
Протокол № 2 от 13 апреля 2018 года

# **ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников**

**МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области**

**Положение  
об оплате труда работников**

**МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2"**

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области (далее - образовательная организация или ОО).

2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных организаций.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области и Залегощенского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:  
соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;  
дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;  
применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;  
учет мнений профсоюза работников народного образования и науки по условиям оплаты труда работников образовательных организаций.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

**базовая единица** - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

**базовая ставка** - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

**повышающие коэффициенты** - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных организаций.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. **Базовая ставка** (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

5900 рублей - для педагогических работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

5200 рублей - для руководителей образовательной организации, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций

8. При установлении системы оплаты труда МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области руководствуется:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников ОО (приложение 1 к настоящему Положению);

2) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты

труда специалистов и служащих ОО (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций (приложение 3 к настоящему Положению);

5) перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

6) показателями и порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников ОО (приложение 5 к настоящему Положению);

7) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников ОО (приложение 6 к настоящему Положению);

8) Порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (приложение 7 к настоящему Положению).

9) Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций (приложение 8 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области устанавливаются правовым актом органа власти специальной компетенции Залегощенского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных учреждений и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций Залегощенского района.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Педагогическим работникам -выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

## Приложение 1

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

### Порядок

#### установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка организации без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} + \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км}, \text{ где:}$$

**Оп** - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

**Об** - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального и дополнительного профессионального образования - за норму учебной нагрузки в год);

**Чн** - фактическая нагрузка в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального и дополнительного профессионального образования - фактическая нагрузка в год);

**Чс** - норма часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального и дополнительного профессионального образования - учебная нагрузка в год);

**Км** - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

#### Классификация должностей административного и педагогического персонала образовательной организации

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер, заместитель директора по учебному части

Педагогический персонал (основной)	Воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, методист.
------------------------------------	---

3. Базовая ставка педагогического работника образовательной организации определяется по формуле:

$$Об = Б \times (Кк_1 + Кс_1) \times Ксп_1, \text{ где:}$$

**Об** - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального и дополнительного профессионального образования - за норму учебной нагрузки в год);

**Б** - базовая единица;

**Кк1** - коэффициент квалификации;

**Кс1** - коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом исполнительной власти специальной компетенции Залегощенского района, осуществляющим функции по выработке нормативного правового регулирования;

**Ксп1** - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4

Таблица 2

### Коэффициенты квалификации (Кк1)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования	Итоговый повышающий коэффициент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Первая	0,68	Среднее профессиональное образование	0,14	1,82

			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
			Основное или среднее общее образование	0	1,79
3	Высшая	0,79	Среднее профессиональное образование	0,14	1,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

**Таблица 3**

**Коэффициенты стажа (Кс1)**

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,25
От 15 до 20 лет	0,20
От 10 до 15 лет	0,15
От 3 до 10 лет	0,10
До 3 лет	0,20

**Таблица 4**

**Коэффициенты специфики работы (Ксп1)**

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	1,20
Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов	1,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,2
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,1
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей,	1,25

название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2
Педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного профессионального образования за работу по организации и проведению занятий в период командировок, на учебной базе других организаций при их продолжительности более одних суток	1,2
Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций дополнительного профессионального образования за работу по оказанию методической помощи организациям, органам местного самоуправления, другим образовательным организациям по направлению преподаваемой дисциплины (программы)	1,2
Педагогическим работникам и руководителям профессиональных лицеев, колледжей	1,15
Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость более чем на 10%	1,1

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) педагогической работы специалистов других организаций (исполнительного органа власти района в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности,

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

7. При обучении слушателей курсов повышения квалификации применяются

следующие коэффициенты к базовой единице:

для профессоров, докторов наук, для лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", - 0,15;

доцентов, кандидатов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - 0,12;

для лиц, не имеющих почетных званий, - 0,08.



**Приложение 2**  
к положению об оплате труда  
работников МБОУ "Залегощенская  
средняя общеобразовательная школа  
№2" Залегощенского района Орловской  
области

**Порядок  
установления должностных окладов и другие условия оплаты труда  
специалистов и служащих образовательных организаций**

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются исходя из отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются по следующей формуле:

$$Од = Б \times Крс \times Ксп1, \text{ где:}$$

**Од** - должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательной организации;

**Б** - базовая единица;

**Крс** - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательной организации, значения которых приведены в таблицах 1-4;

**Ксп1** - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

**Таблица 1**

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
1	2	3
Заведующий библиотекой	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Заведующий производством (шеф-повар)	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Руководитель филиала общеобразовательной организации	Свыше 100 чел.	4,00
	От 100 до 50 чел.	3,00
	До 50 чел.	2,5

**Таблица 2**

Наименование должностей	Обрабатываемая земельная площадь (га)	Повышающий коэффициент
Управляющий учебным хозяйством	От 50 до 100	1,80
	От 100 до 200	1,85
	От 200 до 300	1,94
	От 300 до 400	2,10
	От 400 до 500	2,25
	Свыше 500	2,43

Таблица 3

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
Начальник штаба гражданской обороны	При контингенте свыше 600 чел.	2,25
Заведующий общежитием	С количеством проживающих свыше 300 чел.	1,94

Таблица 4

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структурных подразделений общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей	2,25	2,1	1,94	1,79
Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых	2,97			
Заведующий кафедрой	2,57	2		
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, старший мастер	2,43	2,25	2,1	1,94

5. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$O_{ув} = B \times K_{увх} \times K_{сп1}, \text{ где:}$$

**O<sub>ув</sub>** - должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

**B** - базовая единица;

**K<sub>увх</sub>** - повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям

работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций, значения которых приведены в таблице 5.

**Таблица 5**

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув) без категории
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	6
<b>Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций</b>					
Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, сурдопереводчик		1,79	1,50	1,36	1,30
Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,36	1,30	1,21
Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель					1,09
Программист, электроник, картограф		2,1	1,79	1,50	1,24
Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежитию, заведующий канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер)					1,14
Специалист по кадрам, аккомпаниатор, психолог					1,55
Врач-специалист	2,25		2,1	1,94	1,36
Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре)	1,65		1,50	1,36	1,24
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	2,1		1,94	1,79	1,65
Медицинская сестра	1,79		1,64	1,36	1,24

### Приложение 3

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

#### Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для всех образовательных организаций

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б \times Коп$ , где:

**Ооп** - тарифная ставка обслуживающего персонала;

**Б** - базовая единица;

**Коп** - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75

2. Профессии обслуживающего персонала образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

#### **Приложение 4**

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

#### **Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки**

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате организации такой должности.
3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.
4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.
5. Слесарь-ремонтник.
6. Слесарь-сантехник.
7. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
8. Слесарь-электромонтажник.
9. Столяр.
10. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.
11. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.
12. Электрогазосварщик.
13. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

#### **Примечания:**

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.
2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.
3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.
4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

## Приложение 5

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

### Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций

1. Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций, за исключением образовательных организаций спортивной направленности, определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1).

Таблица 1

N	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях и организациях среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
2	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях и организациях среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1	
4	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	до 30
5	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития, санатория-профилактория и других структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30

6	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	Свыше 300 чел.	до 50
		Из расчета за каждого дополнительно	0,5
		За каждую группу дополнительно	5
7	Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	За каждое указанное структурное подразделение	до 10
8	Наличие службы постинтернатной адаптации	За каждое указанное структурное подразделение	до 15
9	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
10	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
11	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
15	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	до 3, но не более 20
16	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе образовательной организации		до 30
17	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
18	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
19	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
21	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных организаций (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
22	Наличие многопрофильности образовательной организации	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
23	Наличие в образовательных организациях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не

			более 20
24	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
25	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных организациях в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
26	Участие образовательных организаций в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
27	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
28	Наличие у работников образовательной организации государственных наград	От 1 до 5% коллектива	5
		От 5 до 10% коллектива	10
		От 10 до 20% коллектива	15
		Свыше 20% коллектива	20
29	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
30	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
31	Создание и использование в учебном процессе образовательной организации мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

2. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

**Таблица 2**

N	Тип (вид) образовательной организации	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей и другие образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	до 250

3. Группа по оплате труда руководителей образовательных организаций Залегощенского района определяется:

не чаще одного раза в год органами исполнительной власти специальной компетенции Залегощенского района, осуществляющими функции и полномочия учредителя бюджетных учреждений (далее - органы исполнительной власти специальной компетенции) в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации;

для вновь открываемых образовательных организаций - исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом исполнительной власти специальной компетенции.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

1) по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало



учебного года;

2) по организациям среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

3) по детским домам, детским домам-школам, школам-интернатам - по списочному составу на 1 января;

4) по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

5) участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

8. Организации дополнительного образования детей, общеобразовательные организации при исправительно-трудовых организациях относятся к группам по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

## **Приложение 6**

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

### **Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области**

#### **1. Общие положения**

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательных организаций.

#### **2. Выплаты компенсационного характера**

1. Компенсационные выплаты работникам образовательных организаций из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Установить размер средств на выплаты компенсационного характера:

Для общеобразовательных организаций в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

**K** - компенсационные выплаты;

**O** - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

**K<sub>pi</sub>** - компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и (или) настоящим положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам

образовательных организаций утверждаются данным положением о компенсационных выплатах и (или) утвержденным коллективными договорами, и (или) локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

7. Руководители организаций проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда-12%;

2) выплаты за работу в ночное время (сторожа, операторы и др)-35%;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни-в соответствии с ТК РФ;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ:

в 1–4 классах –0,4 % на 1 ученика;

по русскому языку и литературе в 5–11 классах – 0,6 % на 1 ученика;

по математике – 0,5 % на 1 ученика;

Иностранный язык, химия, биология, физика, черчение, обществознание, история, информатика, география-0,3% на 1 ученика

Расчет выплат за проверку тетрадей осуществляется по следующей формуле:

Вып. Тет.=Б. С\*Пр\*Кол.Учен\*Кол. часов/18

Где:

Вып. Тет.- выплаты за проверку тетрадей в данном классе

Б.С. – базовая ставка учителя

Пр. – процент доплат за проверку тетрадей на 1 ученика

Кол. Учен. – количество учеников в данном классе

Кол. часов – количество часов у учителя в данном классе

б) обслуживание вычислительной техники– до 15 %;;

в) заведование кабинетами– до 10 %, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками – до 15 %, учебными мастерскими– до 20 %;

г) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников-до 10%;

д) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями-до 550 рублей;

ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию- до 20 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от объема выполняемых работ;

з) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря), работу с библиотечным фондом школьных учебников – до 20 %;;

к) ведение делопроизводства, секретарю, заместителю директора по учебной части – до 100 % включительно;

л) руководство подсобным сельским хозяйством–до 10 %;

м) заведование хозяйством– до 100 %; или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от объема выполняемых работ;

н) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта)– до 10 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от

объема выполняемых работ;;

о) водителю и механику устанавливаются компенсационные выплаты до 100% включительно;

п) главному бухгалтеру(контрактному управляющему) за организацию и проведение торгов и закупок до 2000рублей;

р) заместителю директора за расширение круга обязанностей установить доплаты до 30% включительно и (или) доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от объема выполняемых работ;

с) заместителю директора по учебному хозяйству установить доплаты до 100% или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от объема выполняемых работ;;

т) ответственному за газовое хозяйство до 20% или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от объема выполняемых работ;

о) другие условия, требующие компенсационных выплат до 100% или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от объема выполняемых работ.

п) ежемесячные выплаты на приобретение методической литературы

Все выплаты производятся в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ. Все выплаты с предлогом «до» читать «включительно»

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере до 12% от ставки (оклада) заработной платы, а для педагогических работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, - в размере до 25% от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время - в размере до 40% от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу - в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. Выплаты стимулирующего характера**

12. К выплатам стимулирующего характера для работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области относятся стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательных может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), а так же в баллах на основании критериев и показателей оценки деятельности работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области (Приложение 9) исходя из фонда оплаты труда, установленного Учредителем. Размер

стимулирующих выплат работникам МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается. Выплаты стимулирующего характера могут быть разовыми и (или) устанавливаться на определенное время. Выплаты стимулирующего характера. Установленные на определенное время могут быть сняты или изменены приказом директора в любое время (за снижение показателей, эффективности труда, при наложении дисциплинарного взыскания или при уменьшении фонда оплаты труда и т. д).

14. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

15. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения с учетом, комиссии по распределению стимулирующих выплат или (и) Управляющего совета ОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя относятся к компетенции отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения относятся к компетенции руководителя ОО.

Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться на основании решения комиссии МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюза и (или) Управляющего совета учреждения, а так же рекомендаций отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района.

16. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам образовательных организаций являются следующие качественные показатели:

- 1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;
- 2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;
- 3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;
- 4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;
- 5) высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;
- 6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;
- 7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;
- 8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов

и других документов, способствующих институционализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;

9) стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

10) качественное ведение документации;

11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации.

17. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в пункте 16 настоящего Порядка.

18. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения";

б) работникам образовательных организаций среднего профессионального образования области, имеющим нагрудные знаки "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значки "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР";

в) наставникам молодых специалистов.

19. Премирование работников образовательных организаций производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

20. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

- г) высокий процент (выше 70%) охвата обучающихся горячим питанием;
- д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;
- 3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:
  - повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;
  - снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;
  - снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;
  - высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель -ученик", "Учитель -родитель", условиями образовательного процесса;
- 4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:
  - а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;
  - б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;
  - в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;
  - г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;
  - д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;
  - е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;
  - ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;
  - з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
  - и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;
- 5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:
  - а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;
  - б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;
  - в) качественное выполнение плана воспитательной работы;
  - г) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;
  - д) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
  - е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;
  - ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;
  - з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;
  - и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

б) заместителю директора по административно-хозяйственной работе и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой и медиа-специалисту:

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

21. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений суммируется

22. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и районным отраслевым соглашением по организациям образования Залегощенского района.

23. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательных организаций, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

руководителям образовательных организаций - в соответствии с правовыми актами уполномоченного исполнительного органа власти Залегощенского района в сфере образования.

24. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

25. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет)

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью дорогостоящего лечения работника;

5) болезнью, с тяжелым материальным положением и др.

26. Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя ОО с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.



27. На основании общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.

28. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

29. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 8 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

## Приложение 7

к положению об оплате труда работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области

### Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, муниципальных организаций дополнительного образования и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Залегощенского района, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее - норматив), указанных в таблице 1:

Таблица 1

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
муниципальные образовательные организации, муниципальные организации дополнительного образования и муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров)	35
Дополнительно при наличии:	
филиалов	5
автономных котельных	5
столовых	5
общежитий	5

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, организаций среднего профессионального образования, дошкольных организаций - в размере 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

## Приложение 8

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

### Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее - руководящие работники) образовательных организаций (далее - образовательные организации) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times (\text{Кр1} + \text{Кр2}) \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

**Од** - должностной оклад руководителя образовательной организации;

**Б** - базовая единица;

**Кр1** - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в таблице 1;

**Кр2** - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 2;

**Ксп1** - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Кр1)
Свыше 1000 чел.	3,5
От 500 до 1000 чел.	3,2
От 250 до 500 чел.	3
До 250 чел.	2,75

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент (Кр2)
1	2
I группа	1,5
II группа	1

III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях среднего профессионального образования, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10% общей численности учащихся (воспитанников);

2) за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если этих классов (групп) четыре и более.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-20% ниже должностных окладов руководителей этих организаций без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров в соответствии с приложением 1 к Положению с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательных организаций производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 7 к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителей образовательных организаций относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора и не могут превышать двух окладов

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

**Таблица 3**

Критерии оценки деятельности руководителей		%
1	2	3
1.	Основная деятельность организации	до 30
1.1.	Общеобразовательные организации	
	результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского	10

	уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	
	сохранение контингента обучающихся	5
	положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	5
	участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2
	отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	2
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	1
1.2	Организации дополнительного образования детей, за исключением организаций спортивной направленности	
	результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня	10
	сохранение контингента воспитанников	5
	положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	5
	осуществление инновационной деятельности	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	3
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	2
1.3	Организации дополнительного профессионального образования, прочие организации, оказывающие услуги в сфере образования	
	проведение семинаров, консультаций и других мероприятий для руководящих и педагогических кадров образовательных организаций региона	15
	положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	5
	участие организации в инновационно-экспериментальной деятельности, проведении мониторингов	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	3
1.4	Организации образования спортивной направленности	
	обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса спортсменов организации	10
	сохранение контингента обучающихся, положительная динамика освоения образовательных программ по видам спорта	10
	организация, подготовка мест проведения и проведение на высоком уровне физкультурных и спортивных мероприятий (спортивных праздников, соревнований, дней здоровья и др.)	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения	3
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	2
2. Финансово-экономическая деятельность организации		до 10
	достижение установленных организации ежегодных значений показателей	7

	соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	
	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	3
3. Работа с кадрами		до 10
	стабильность кадрового состава организации	3
	доля аттестованных работников на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	5
	участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам образовательных организаций устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательной организации, а руководителю - приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, в порядке, установленном пунктами 21-26 настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется на основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

17. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с худшими результатами;

2) результаты готовности образовательных организаций к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных организаций, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю образовательной организации, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной организации на финансовый год.

18. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций осуществляется по решению руководителя с учетом мнения

выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда организации.

19. Руководителю образовательной организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательной организации.

20. На основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных организаций.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Структурные подразделения органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организации, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителей образовательных организаций в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных организаций и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии орган исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных организаций.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательной организации от предпринимательской деятельности руководителям образовательных организаций устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательной организацией сверх утвержденного государственного задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;
- 2) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинской организацией, в размере должностного оклада;
- 3) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

28. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее -

коэффициент кратности) представлено в таблице 4.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

**Таблица 4**

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Коэффициент кратности	
	руководитель	заместители руководителя, главный бухгалтер
Свыше 1000 чел.	до 5	до 4,5
От 750 до 1000 чел.	До 4,5	до 4
От 500 до 750 чел.	до 4	до 3,5
До 500 чел.	до 3,5	до 3

29. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательной организации ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

10% средств, направляемых иной образовательной организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.



## **Приложение 9**

к положению об оплате труда работников  
МБОУ "Залегощенская средняя  
общеобразовательная школа №2"  
Залегощенского района Орловской области

### **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области**

#### **1. Общие положения**

В соответствии с Постановлением правительства Орловской области №267 от 12 августа 2011 г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области», помимо фиксированной заработной платы, установленной по тарификации работнику МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" (далее - Учреждение) может получать выплаты стимулирующего характера. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих надбавок работникам школы устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения (далее - Совет). Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, которые утверждаются локальным актом Учреждения, согласованным с Советом и профсоюзным комитетом Учреждения. Таким локальным актом является Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения (далее - Положение). В Положении отражены критерии и показатели качества и результативности труда сотрудников Учреждения, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок, а также перечень производственных упущений, за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью.

Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечение сохранности здания и имущества.

Надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. В случае, если данная часть стимулирующих выплат будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри общеобразовательного учреждения.

Размер надбавок стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется на основании приказа отдела общего и профессионального образования, заместителям руководителя определяется приказом директора школы.

#### **2. Критерии и показатели оценки деятельности работников Учреждения**

2.1. В таблице 1 (приложение 1) приведены критерии для расчета выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Ими могут быть:

- качество и общедоступность общего образования;
- создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса;
- профессиональные условия развития;
- социальные критерии;

- эффективность образовательной деятельности;
- сохранение здоровья учащихся в учреждении.
- результативность

2.2. Приведенные в таблице критерии могут быть изменены и дополнены по согласованию с Управляющим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления – Советом- вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (месяц, четверть, год) для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

### 3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

- Провести мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
- Произвести подсчет суммы в денежном выражении для всех работников.
- Произвести подсчет баллов за отчетный период по количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
- Из стимулирующей части фонда оплаты труда вычесть сумму в денежном выражении, начисленную комиссией работникам за отчетный период для всех работников.
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на данный отчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.
- Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника и прибавляется. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.
- За результативность работы работникам МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залегощенского района Орловской области может быть осуществлена выплата в размере оклада с учетом всех надбавками .

4. Порядок организации системы распределения стимулирующей части оплаты труда работникам Учреждения

4.1. На собрании трудового коллектива выбирается комиссия для создания Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам Учреждения

4.2. В установленный Советом срок на заседании Совета рассматривается проект Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам Учреждения

4.3. Совет рассматривает, обсуждает, принимает или отклоняет Положения о

распределении стимулирующей части оплаты труда работникам Учреждения и направляет директору школы для утверждения либо на доработку( в случае не согласия).

4.4. Согласованное с Управляющим советом Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам Учреждения доводится до работников учреждения на собрании трудового коллектива.

4.5. На собрании трудового коллектива выбирается комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда, которая работает в течении 1 учебного года.

4.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения производится либо ежемесячно, либо по четвертям, либо за любой другой период в зависимости от наличия стимулирующего фонда оплаты труда, согласовывается с Управляющим Советом и утверждается приказом руководителя Учреждения.

5. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения

5.1. Орган государственно-общественного управления Учреждения - Управляющий совет- в соответствии с Положением о Совете и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения принимает решение о распределении работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера.

5.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Советом на заседаниях. На этих заседаниях управляющий совет рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- протокол мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за истекший отчетный период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на отчетный период общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Решения Совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам Учреждения — денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий период- принимаются только квалифицированным большинством голосов.

5.3. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения определяются в соответствии с Положением о распределении компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителям Учреждения Методическим советом Учреждения;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления;

- результаты, полученные в рамках экспертной оценки.

- результативность

5.5. Соотношение коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.6. Комиссия Совета осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда работников), для исправления и доработки.

5.7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга и оценки составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который подписывается работником

5.8. Работники вправе подать в течение трех дней после ознакомления с оценочным листом, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных Положением процедур мониторинга и оценки, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работникам, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.10. Протокол заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда и ведомость рассматриваются на заседании совета, и на основании решения руководитель Учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на (за) предстоящий период.

Таблица 1

**Критерии и показатели оценки  
деятельности работников МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная  
школа №2" Залегощенского района Орловской области**

п/п	Основание	Баллы, сумма (руб.)	Срок
·	За качественную подготовку учащихся к участию в олимпиадах:		Разовые, за одного призёра
	- участие в районной олимпиаде	до 500 руб.	
	- призовое место в районной олимпиаде;	до 1000 руб.	
	- участие в областной олимпиаде;	до 1500 руб.	
	- призовое место в областной олимпиаде;	до 3000 руб.	
	- всероссийская олимпиада.	5000 руб.	
·	За качественную подготовку к конкурсам:		Разовые, за одного призёра
	- участие в районном конкурсе;	до 500 руб.	
	- районных призёров	до 1000 руб.	
	- участие в областном конкурсе	до 1500 руб.	
	- областных призёров	2000 руб.	
·	За достижения обучающимися уровня обязательной подготовки по предметам:		Разовые (по итогам экзаменов)
	Результаты ЕГЭ и ГИА по обязательным предметам и их соответствие итоговому результату.	1500 руб.	
	Результаты ЕГЭ и ГИА по предметам по выбору и их соответствие итоговому результату.	1000 руб.	
·	Динамика роста по предметам (достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения).*	С учетом СанПин	Полугодие, год
	Стабильные	Кол. баллов +5	
	Выше стабильных	Кол. баллов	

		+10	
	Ведение инновационной работы, деятельность в режиме ФГОС	500-1000 руб.	Четверть
	Проведение открытых уроков и классных часов:		Разовые
	- на школьном уровне;	500 руб.	
	- на районном уровне;	1000 руб.	
	- на областном уровне.	1500 руб.	
	По итогам конкурса «Учитель года»:		Разовые
	- за участие в районном конкурсе	до 2500 руб.	
	- за победу в районном конкурсе	3000 руб.	
	- за участие в областном конкурсе	до 1500 руб.	
	- за победу в областном конкурсе	5000 руб.	
	За участие педагогов в методической работе:		Четверть
	- обобщение и распространение опыта педагогической работы	до 500 руб.	
	- за проведение и оформление предметных недель	до 1000 руб.	
	За качественную подготовку кабинетов.	500-2000 руб.	По итогам уч. года
0.	Работа с одаренными детьми.	до 800 руб.	Четверть
1.	За социальную адаптацию и организацию индивидуальной работы с детьми, требующими педагогической поддержки.	до 800 руб.	Четверть
2.	За добросовестное отношение к своим профессиональным обязанностям и высокий уровень исполнительской дисциплины (документация).	до 800 руб.	Четверть
3.	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий:		Разовые
	- на школьном уровне	до 500 руб.	
	- на районном уровне	до 1000 руб.	
	- на областном уровне	до 1500 руб.	
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы:		Четверть
	- на школьном уровне	10-15б	
	- на районном уровне	15-25б	

	- областном уровне	25-30б	
5.	За активную работу с родителями:		Четверть
	- дни открытых дверей, диспуты, лектории, консультации, совместные мероприятия	10-25б	
	- за работу с семьями социального риска	10-15б	
6	Субъективная оценка		
	- рейтинг предмета	1-10б	Разовые
	- рейтинг учителя	1-10б	
7	За расширение круга обязанностей	На усмотрение комиссии, но не более трех окладов	Разовые или на определенный период

Размер выплат стимулирующего характера может быть увеличен и выходить за рамки сумм оговоренных в ТАБЛИЦЕ 1 при наличии достаточных средств фонда оплаты труда согласно критериям и показателям оценки деятельности работников, на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и согласовании с управляющим советом МБОУ "Залогощенская средняя общеобразовательная школа №2" Залогощенского района Орловской области. Решение утверждается приказом директора.

\*

### Шкала трудности предметов для 1-4 классов

Общеобразовательные предметы	Количество баллов (ранг трудности)
Математика	8
Русский (национальный, иностранный язык)	7
Природоведение, информатика	6
Русская (национальная) литература	5
История (4 классов)	4
Рисование и музыка	3
Труд	2
Физическая культура	1

### Шкала трудности учебных предметов, изучаемых в 5-9 классах

Общеобразовательные предметы	Количество баллов (ранг трудности)				
	5 класс	6 класс	7 класс	8 класс	9 класс
Химия	-	-	13	10	12
Геометрия	-	-	12	10	8
Физика	-	-	8	9	13
Алгебра	-	-	10	9	7
Экономика	-	-	-	-	11
Черчение	-	-	-	5	4
Мировая художественная культура (МХК)	-	-	8	5	5
Биология	10	8	7	7	7
Математика	10	13	-	-	-



Иностранный язык	9	11	10	8	9
Русский язык	8	12	11	7	6
Краеведение	7	9	5	5	-
Природоведение	7	8	-	-	-
География	-	7	6	6	5
Граждановедение	6	9	9	5	-
История	5	8	6	8	10
Ритмика	4	4	-	-	-
Труд	4	3	2	1	4
Литература	4	6	4	4	7
ИЗО	3	3	1	3	-
Физическая культура	3	4	2	2	2
Экология	3	3	3	6	1
Музыка	2	1	1	1	-
Информатика	4	10	4	7	7
ОБЖ	1	2	3	3	3

#### Шкала трудности учебных предметов изучаемых в 10-11 классах

Общеобразовательные предметы	Количество баллов (ранг трудности)	Общеобразовательные предметы	Количество баллов (ранг трудности)
Физика	12	Информатика, Экономика	6
Геометрия, химия	11	История, Обществознание, МХК	5
Алгебра	10	Астрономия	4
Русский язык	9	География, Экология	3
Литература, иностранный язык	8	ОБЖ, Краеведение	2
Биология	7	Физическая культура	1

Расчет ведется по формуле кол баллов= 
$$\frac{\sum_{1}^{\text{количество классов}} \text{баллошкалетрудности}}{\text{количество классов}}$$

Округление до целого числа производится по правилам математики.

#### Группы продлённого дня

Основание	Баллы, сумма (руб.)	Срок
1. За посещаемость групп: - 100% посещаемость до конца ГПД - от 70% до 100% посещаемость до конца ГПД - от 50% до 70% посещаемость до конца ГПД	10 7 – 9 5 - 6	четверть
2. За подготовку и проведение мероприятий: - на школьном уровне - на районном уровне - на областном уровне	500 700 1000	По четвертям
3. За качественную подготовку кабинетов (наличие предметных пособий, предметных папок, раздаточного материала и т.д.)	1 - 10	в течении года
4. Использование современных педагогических технологий в обучении и воспитании: - использование современных педтехнологий - использование информационных технологий	1 – 10 1 – 10	Четверть
5. Пополнение методической копилки (портфолио)	1 – 10	Четверть
6. За добросовестное отношение к своим профессиональным	1 – 10	Четверть

обязанностям и высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчетность)		
7. За активную работу с родителями (положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей обучаемых школьников)	1 – 10	полугодие
8. Использование здоровьесберегающих технологий (проведение качественных динамических пауз, спортивных игр, праздников, состязаний)	1 – 10	Четверть
9. За качественный уровень подготовки уроков	1 – 10	Четверть