

Согласовано
Управляющего совета
Юдкина Ю. А

Протокол №10 от 29.01. 2016 г.

Председатель

Согласовано

Председатель профкома

Федосова Н.В.

Протокол № 1 от 28.01.2016г.

Утверждаю

Директор

О. П. Гусакова

Приказ № 30 от 29.01. 2016г.

Рассмотрено на собрании трудового
коллектива протокол №1 от 28.01.2016г

**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»
Залегощенского района Орловской области**

1. Положение об оплате труда работников образовательной организации (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников МБОУ «Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2» Залегощенского района Орловской области (далее - образовательные организации).

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

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета 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 областного комитета профсоюза работников народного образования и науки Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательной организации.

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 образовательной организации.

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:

4650 рублей - для педагогических работников общеобразовательной организации, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательной организации дополнительного образования детей;

3500 рублей - для руководителя образовательной организации, педагогического персонала ;

3000 рублей - для руководителя структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательной организации.

На основании Федерального закона РФ от 14.12.2015г. №376 –ФЗ «О внесении изменения в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на основании приказа отдела образования, молодежной политики и спорта администрации Залегощенского района от 27 января 2016 года №13 установить минимальный размер оплаты труда в сумме 6204 рублей в месяц.

8. При установлении системы оплаты труда образовательной организации руководствоваться:

1) [Порядком](#) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательной организации (приложение 1 к настоящему Положению);

2) **Порядком** установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих образовательной организации (приложение 2 к настоящему Положению);

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

4) **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);

5) показателями и порядком отнесения организации к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников образовательной организации (приложение 5 к настоящему Положению);

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

7) **Порядком** формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации (приложение 7 к настоящему Положению);

8) **Порядком** оплаты труда руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров образовательной организации (приложение 8 к настоящему Положению).

9. Размеры должностного оклада руководителя устанавливаются отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района и отражаются в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

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 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. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательной организациях, 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

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:

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

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

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

Чн - фактическая нагрузка в неделю (для образовательной организации среднего профессионального и дополнительного профессионального образования - фактическая нагрузка в год);

Чс - норма часов педагогической работы в неделю (для образовательной организации 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

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Воспитатель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель

	физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед
--	---

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

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк1} + \text{Кс1}) \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательной организации 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 государственной власти специальной компетенции Орловской области, осуществляющим функции по выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительные функции по контролю и надзору в сфере образования, молодежной политики, культуры и архивного дела, физической культуры и спорта, туризма, защиты прав несовершеннолетних, опеки и попечительства, государственной регистрации актов гражданского состояния);

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 педагога	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
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее	0,28	1,28

			профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)		
2	Вторая	0,57	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,57
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,71
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,85
3	Первая	0,68	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,68
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,82
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
4	Высшая	0,79	Основное или среднее общее образование	0	1,79
			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	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10

От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,10

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, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель"	1,2

союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник физической культуры", 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	
--	--

5. Для преподавателей организации дополнительного профессионального образования наличие документа о повышении квалификации является основанием для применения коэффициента квалификации, соответствующего первой квалификационной категории.

6. 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 организации (исполнительного органа государственной власти области 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.

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

1. Должностные оклады руководителя структурного подразделения образовательной организации устанавливаются исходя из отнесения организации к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно [приложению 5](#) к настоящему Положению.

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

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Крс} \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательной организации;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя 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

Таблица 4

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителя)			
	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 струк-турных	2,25	2,1	1,94	1,79

подразделений общеобразовательного учреждения (подразделения)				
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательного учреждения (подразделения), старший мастер	2,43	2,25	2,1	1,94

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

$O_{ув} = Б \times K_{ув} \times K_{сп1}$, где:

$O_{ув}$ - должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

$Б$ - базовая единица;

$K_{ув}$ - повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательной организации, 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 ($K_{ув}$)
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал					
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
помощник воспитателя,					1,09

делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель					
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, 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
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Ооп = Б x 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
Тарифные ставки									
2300	2461	2622	2783	2944	3105	3266	3680	3910	4025

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

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. 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
ОРГАНИЗАЦИИ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ
И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Группы по оплате труда руководителя образовательной организации, за исключением образовательной организации спортивной направленности, определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителя (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	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	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
4	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития, санатория-профилактория и других структурных подразделений с	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20

	количеством обучающихся (проживающих)	от 100 до 200 чел.	до 30
5	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательной организациях	Свыше 300 чел.	до 50
		Из расчета за каждого дополнительно	0,5
		За каждую группу дополнительно	5
6	Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	За каждое указанное структурное подразделение	до 10
7	Наличие службы постинтернатной адаптации	За каждое указанное структурное подразделение	до 15
8	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
9	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
10	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
12	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
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	до 3, но не более 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе образовательной организации		до 30
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50

	га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
17	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18	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
19	Наличие оборудованных и используемых в образовательной организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
20	Наличие в образовательной организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательной организации (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие многопрофильности образовательной организации	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
22	Наличие в образовательной организациях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
23	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
24	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательной организации 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
25	Участие образовательной организации в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20

26	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
27	Наличие у работников образовательной организации наград	От 1 до 5% коллектива	5
		От 5 до 10% коллектива	10
		От 10 до 20% коллектива	15
		Свыше 20% коллектива	20
28	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
29	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
30	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. Образовательная организация относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя 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 руководителя			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Организации среднего профессионального образования	свыше 300	до 300	до 250	-
2	Организации среднего профессионального образования (профессиональные лицеи, колледжи)	свыше 300	до 300	-	-
3	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении,	свыше 300	до 300	до 200	до 100

	специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты				
4	Школы и другие общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей и другие образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	до 250
5	Организации дополнительного профессионального образования	свыше 500	до 500	-	-
6	Организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 300	до 300	до 200	до 100
7	Прочие организации	свыше 400	до 400	до 350	до 300

3. Группа по оплате труда руководителя образовательной организации определяется: не чаще одного раза в год отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательной организации определяется:

1) по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

2) по организациям дополнительного образования детей - 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;

3) 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 групп продленного дня в образовательной организации принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителем образовательной организации, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

8. Группа по оплате труда руководителя образовательной организации определяется не чаще 1 раза в год отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

12. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается отделом образования, молодежной политики, физической культуры

и спорта администрации Залегощенского района.

СИСТЕМА ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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 образовательной организации.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательной организации 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.

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:

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

K - компенсационные выплаты;

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

Kp_i - 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 настоящим Положением « Об оплате труда работников МБОУ «Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2» Залегощенского района Орловской области» коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством 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 образовательной организации утверждаются директором и издаются в виде приказа в соответствии с настоящим Положением и с учетом мнения профсоюзного комитета

работников образовательной организации.

7. Руководитель организации 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 другие) -35%;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни- в соответствии с трудовым кодексом;

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) заведование кабинетами – до 10 %, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками – до 15 %, учебными мастерскими– до 20 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

в) библиотекарю - за помощь обучающимся в работе с интернетом и поиске информации, помощь педагогам в подборке методической литературы, поиска электронных образовательных ресурсов и работы с ними – до 100 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

г) руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями – до 550 рублей;

д) проведение внеклассной работы по физвоспитанию – до 20 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

е) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря), работу с библиотечным фондом школьных учебников – до 20 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

з) ведение делопроизводства, секретарю – до 100 % включительно или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

к) заведование хозяйством– до 100 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

л) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта)– до

10 % или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

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

н) главному бухгалтеру за организацию и проведение торгов и закупок до 2000 рублей;

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

п) заместителю директора по учебному хозяйству установить доплаты до 60% или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ;

р) ответственному за газовое хозяйство до 20%

с) другие условия, требующие компенсационных выплат - до 100% или доплата в виде фиксированной суммы в зависимости от фонда оплаты труда и объема выполняемых работ.

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. Размер доплаты определяется согласно штатному расписанию должности отсутствующего работника

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. Размер доплаты определяется согласно штатному расписанию должности отсутствующего работника

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 относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

премии и поощрительные выплаты.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу). Размер стимулирующих выплат в месяц не может превышать трех должностных окладов.

14. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждаются с учетом мнения выборного профсоюзного комитета согласно Приложению 9 к настоящему положению.

15. Выплаты стимулирующего характера работникам согласно Приложения 9 к

настоящему положению осуществляются по решению руководителя образовательной организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и (или) решения Управляющего совета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

16. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя относятся к компетенции отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации относятся к компетенции руководителя образовательной организации и (или) отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района (в виде рекомендаций), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

17. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается работникам образовательной организации на определенный срок, но не более 1 учебного года (максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 2,0);

2) отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

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

б) работникам образовательной организации 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";

г) учителям физической культуры общеобразовательной организации, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;

д) учителям общеобразовательной предметов, подготовившим победителей региональных и всероссийских предметных олимпиад на период учебного года;

3) работникам образовательной организации, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника;

18. Премирование работников образовательной организации производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

19. Премирование работников образовательной организации осуществляется с учетом следующих показателей:

1) рост качества обучения;

2) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов;

4) проведение открытых уроков;

5) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

6) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет организации у

обучающихся (воспитанников), родителей;

8) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

9) достижение обучающимися образовательной организации спортивной направленности высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный составы сборных России по определенным видам спорта;

13) использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;

14) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

15) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

20. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в размерах и порядке, установленных приложением 8 к настоящему Положению.

21. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области.

22. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательной организации, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, - в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета и (или) комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, и (или) на основании решения Управляющего совета 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;

руководителю образовательной организации - в соответствии с правовыми актами отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района.

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

24. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь, согласованная с профсоюзным комитетом образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации,

25. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя образовательной организации с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета 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
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательной организации - в размере 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) 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 РУКОВОДИТЕЛЯ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

2. Показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно [приложению 5](#) к Положению.

3. Должностные оклады руководителя образовательной организации определяются по следующей формуле:

$$Од = Б \times (Кр_1 + Кр_2) \times Ксп_1, \text{ где:}$$

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 образовательной организации к группам по оплате труда руководителя, 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 (Кр ₁)
1	2
Свыше 1000 чел.	5
От 500 до 1000 чел.	4,5
От 250 до 500 чел.	4

От 100 до 250 чел.	3,5
До 100 чел.	3

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителя	Повышающий коэффициент (K_{p_2})
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, 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 руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителя этих организаций без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителя и главных бухгалтеров в соответствии с [приложением 1](#) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#) настоящего Положения.

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

7. Руководящим работникам образовательной организации устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательной организации устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [приложением 6](#) к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителя образовательной организации относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательной организации 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 руководителю образовательной организации представлены в [таблице 3](#) настоящего Порядка.

Таблица 3

	Критерии оценки деятельности руководителя	%
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 уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	10
	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
	2. Финансово-экономическая деятельность организации	до 10
	достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	7
	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,	2

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, их заместителям и главным бухгалтерам образовательной организации устанавливаются в процентах или в фиксированной сумме 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 приказом руководителя образовательной организации, а руководителю - приказом отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района, в порядке

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю образовательной организации могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется на основании приказа отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района.

17. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом следующих показателей, разработанных отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района:

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

18. Премирование заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного и (или) комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда. А так же на основании рекомендаций отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района 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 отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района

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

20. Отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя образовательной организации.

21. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя образовательной организации в соответствии с показателями качества труда руководителя образовательной организации и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в [таблице 3](#) настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости. Руководитель образовательной организации имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

25. На основании решения комиссии отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Залегощенского района издает приказ об

установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя образовательной организации.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательной организации от предпринимательской деятельности руководителям образовательной организации устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательной 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) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) 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;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

Приложение 9

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

Распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ "Залегощенская средняя общеобразовательная школа №2"

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 образовательной 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. В данном 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 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 1 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 образовательной достижений учащихся) труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов или соответс. 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 образовательной 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 Учреждения
(стимулирующие надбавки)**

№ п/п	Основание	Баллы, сумма (руб.)	Срок
1.	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.	
2.	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.	

3.	За достижения обучающимися уровня обязательной подготовки по предметам:		Разовые (по итогам экзаменов)	
	Результаты ЕГЭ и ГИА по обязательным предметам и их соответствие итоговому результату.	До 1500 руб.		
	Результаты ЕГЭ и ГИА по предметам по выбору и их соответствие итоговому результату.	До 1000 руб.		
4.	Динамика роста по предметам (достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения).*		Полугодие, год	
	Стабильные			Кол. баллов +5
	Выше стабильных			Кол. баллов +10
5.	Ведение инновационной работы, деятельность в режиме ФГОС		Четверть	
6.	Проведение открытых уроков и классных часов:		Разовые	
	- на школьном уровне;			До 500 руб.
	- на районном уровне;			До 1000 руб.
	- на областном уровне.			До 1500 руб.
7.	По итогам конкурса «Учитель года»:		Разовые	
	- за участие в районном конкурсе			до 2500 руб.
	- за победу в районном конкурсе			До 3000 руб.
	- за участие в областном конкурсе			до 1500 руб.
	- за победу в областном конкурсе			До 5000 руб.

8.	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.	
9.	За качественную подготовку кабинетов.	500-2000 руб.	По итогам уч. года
10.	Работа с одаренными детьми.	до 800 руб.	Четверть
11.	За социальную адаптацию и организацию индивидуальной работы с детьми, требующими педагогической поддержки.	до 800 руб.	Четверть
12.	За добросовестное отношение к своим профессиональным обязанностям и высокий уровень исполнительской дисциплины (документация).	до 800 руб.	Четверть
13.	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.	
14.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы:		Четверть
	- на школьном уровне	10-15 баллов	
	- на районном уровне	15-25 баллов	
	- областном уровне	25-30 баллов	

15.	За активную работу с родителями:		Четверть
	- дни открытых дверей, диспуты, лектории, консультации, совместные мероприятия	10-25 баллов	
	- за работу с семьями социального риска	10-15 баллов	
16	Субъективная оценка		
	- рейтинг предмета	1-10 баллов	Разовые
	- рейтинг учителя	1-10 баллов	
17	За расширение круга обязанностей	На усмотрение комиссии	Разовые
18	Наставничество над молодыми специалистами	До 1000	ежемесячно

*Расчет денежных средств на 1 балл производится следующим образом: Цена 1 балла =(сумма стимулирующего фонда – сумма выплат в денежном выражении всех работников) / на сумму баллов всех работников

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=

$$\frac{\sum_{\text{количество классов}} \text{балл по шкале трудности}}{\text{количество классов}}$$

Округление до целого числа производится по правилам математики.

Группы продлённого дня

Основание	Баллы, сумма (руб.)	Срок
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
За подготовку и проведение мероприятий: - на школьном уровне - на районном уровне - на областном уровне	200 500 1000	По четвертям
За качественную подготовку кабинетов (наличие предметных пособий, предметных папок, раздаточного материала и т.д.)	1 - 10	в течение года
Использование современных педагогических технологий в обучении и воспитании: - использование современных педтехнологий - использование информационных технологий	1 – 10 1 – 10	Четверть
Пополнение методической копилки (портфолио)	1 – 10	Четверть

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

