

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ловчиковская основная общеобразовательная школа

Рассмотрено и рекомендовано
к утверждению на Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 5.10. 2016 г.

«Утверждаю»

Директор школы

Слащева В. Н.

Приказ № 3/ от 05.10. 2016 г.

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной
организации Трофеев М. А. Проказова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Ловчиковской основной общеобразовательной школы

1. Положение об оплате труда работников школы (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников МБОУ Ловчиковская основная общеобразовательная школа (далее – школа).

2. Оплата труда работников школы осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы 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 выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы.

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 районного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

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 учреждений.

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 школы, реализующих программы начального общего, основного общего образования детей;

3500 рублей – для руководителя школы;

3000 рублей – для рабочих и служащих школы.

8. При установлении системы оплаты труда в школе руководствоваться:

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

2) порядком установления должностного оклада и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих школы (приложение 2 к настоящему Положению);

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

4) показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников школы (приложение 4 к настоящему Положению);

5) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников школы (приложение 5 к настоящему Положению);

6) порядком формирования фонда оплаты труда работников школы (приложение 6 к настоящему Положению);

7) порядком оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера (приложение 7 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителя школы устанавливаются управлением образования администрации Глазуновского района и отражаются в трудовом договоре с руководителем школы.

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. Педагогическим работникам школы, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13. Педагогическим работникам – выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в школу 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 школы

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников школы

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 школы без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников школы, 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;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю.

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

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала образовательного учреждения

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель учреждения образования, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый.

3. Базовая ставка педагогического работника школы определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк}_1 + \text{Кс}_1) \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

$K_{к1}$ – коэффициент квалификации;

$K_{с1}$ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным управлением образования);

$K_{сп1}$ - 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 ($K_{к1}$)

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
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,57	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,57
			Начальное или 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
			Начальное или 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
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

Таблица 3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

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 ($K_{сп1}$)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Педагогическим работникам, имеющим нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ», отраслевые награды	1,2

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 учреждений (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в школе.

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 работни-
ков школы

ПОРЯДОК
установления должностных окладов
и другие условия оплаты труда специалистов и служащих
школы

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

2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

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

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в таблицах 1–2;

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

Таблица 2

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I	II	III	IV

	группа	группа	группа	группа
1	2	3	4	5
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структурных подразделений общеобразовательного учреждения (подразделения).	2,25	2,1	1,94	1,79

4. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала школы 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 образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 3.

Таблица 3

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 образовательных учреждений					
Документовед, бухгалтер		1,79	1,50	1,36	1,30

Приложение 3
к положению
об оплате труда работников школы

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала школы определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала школы, 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									
3000	3210	3420	3630	3840	4050	4260	48	5100	5250

2. Профессии обслуживающего персонала школы 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 школы

Показатели и порядок отнесения школы к группе по оплате труда руководителя и руководящих работников школы

1. Группа по оплате труда руководителя школы определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливается в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1,2).

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество работников в школе	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
2.	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
4.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
5.	Наличие собственной оборудованной столовой		до 15
6.	Наличие учебно-опытного участка (площадью не менее 0,5 га), подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
7.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений.	За каждый вид	до 20
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) в школе, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
10.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе биб-		15

	лиотеки		
11.	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных учреждений 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
12.	Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
13.	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
14.	Наличие у работников образовательного учреждения государственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15
		Свыше 20 % коллектива	20
15.	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
16.	Создание и использование в учебном процессе общеобразовательного учреждения мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

Таблица 2

№	Показатели	Условия	Количество Баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в образовательном учреждении дополнительного образования детей	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую валификационную категорию	1
2	Наличие собственных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и другие)	За каждый вид	15
3	Количество направлений образовательной программы	За каждое направление	5
4	Наличие в учреждении творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20

5	Участие за предыдущий учебный год воспитанников образовательных учреждений в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях муниципальных, регионального, всероссийского уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
6	Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
7	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
8	Наличие у работников образовательного учреждения дополнительного образования детей государственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15
		Свыше 20 % коллектива	20
9	Наличие в учреждении дополнительного образования:		
	спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
	групп начальной подготовки	За каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных площадок, стадионов и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
11	Наличие оборудованных кладовых спортивного инвентаря и спортивной формы		15
12	Учреждения, территориально удалённые от областного центра на расстояние:	от 15 до 50 км	15
		от 50 до 100 км	25
		от 100 до 120 км	35
13	Организация и проведение спортивных мероприятий:		
	областного уровня	За каждое	10
	мероприятия учреждения	За каждое	5
14	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе методических кабинетов	За каждую единицу	15
15	Подготовка спортсменов – призёров соревнований:		
	международного уровня	За одного учащегося	10
	всероссийского уровня	За одного учащегося	5
	областного уровня	За одного учащегося	2

2. Школа относится к четвёртой группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№	Тип (вид) образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и другие образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	до 250

3. Группа по оплате труда руководителя школы определяется не чаще 1 раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

Приложение 5
к положению
об оплате труда работников школы

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников школы

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 школы.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам школы 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 и абсолютных размерах.

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

$K = \sum O \times K_{pi}$, где:

K – компенсационные выплаты;

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

K_{pi} – 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие 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 школы утверждаются Положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы.

7. Руководитель школы проводит 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;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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) за классное руководство;
- б) проверку тетрадей и письменных работ;
- в) обслуживание вычислительной техники;
- г) заведование кабинетами, лабораторией, учебно-опытным и производственным участками, учебными мастерскими;
- д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;
- е) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;
- ж) работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- з) ведение делопроизводства;
- и) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику школы 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 трудовым договором 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,

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;

в процентах от ставки и в зависимости от количества учащихся в классе и количества часов:

- за проверку письменных работ до 15% ;
- за заведование учебными кабинетами до 10% ;
- за заведование учебно-опытными участками до 15%;
- за работу с библиотечным фондом учебников до 5 %;
- за ведение делопроизводства до 10%;
- за ведение протоколов педсоветов и совещаний при директоре до 15%;
- ответственному за сайт до 10%;
- инспектору по охране прав детства до 10%

3. Выплаты стимулирующего характера работников школы из числа педагогического и административного персонала

1. К выплатам стимулирующего характера для работников школы относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

2. Размер выплат стимулирующего характера работникам школы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

3. Выплаты стимулирующего характера работникам школы 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 школы, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

4. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам школы утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективным договором школы или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников школы.

5. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам школы 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 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 школы;

8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институционализации новой практики работы школы по достижению современных результатов образования;

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

10) качественное ведение документации;

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

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 школе.

6. 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 5 настоящего Порядка.

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

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

б) работникам организаций спортивной направленности, награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в разви-

тии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»;

в) наставникам молодых специалистов.

8. Премирование работников школы производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

9. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам школы 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 школы 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 школьного уровня;

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 здоровье-сберегающих 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 учреждении и КДН;

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 учреждения:

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 учреждения;

- г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы учреждения;
- д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в учреждении;
- 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 учреждения:
 - 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 учреждением;
 - ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;
 - з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;
 - 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.

10. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в пункте 9 настоящего Порядка.

11. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

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

12. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательных учреждений, 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 учреждения по согласованию с управлением образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда;

руководителям образовательных учреждений – в соответствии с Постановлением администрации Глазуновского района Орловской области в сфере образования.

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

14. Из фонда оплаты труда образовательных учреждений работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательных учреждений в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере должностного оклада (тарифной ставки);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок);

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада (тарифной ставки);

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

15. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя образовательного учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения по согласованию с управлением образования.

16. На основании общего собрания образовательного учреждения создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательного учреждения.

17. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения по согласованию с управлением образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

18. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 7 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Приложение 6
к положению
об оплате труда
работников школы

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
школы

1. Установить, что фонд оплаты труда работников школы 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 тарификационного списка школы по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для школы в размере до 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 7
к положению об оплате труда работни-
ков школы

ПОРЯДОК

оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера школы

1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) школы состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 4 к Положению.

3. Должностные оклады руководителя образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times (\text{Кр}_1 + \text{Кр}_2), \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Кр₁ – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в таблице 1;

Кр₂ – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 2;

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 (Кр ₂)
1	2
I группа	1,5
II группа	1
III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 20 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательного учреждения производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

6. Руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

7. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются в размерах и в порядке установленных приложением 5 к Положению.

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

9. Стимулирующие надбавки руководителю образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

10. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю школы представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

	Критерии оценки деятельности руководителей	%
1.	Основная деятельность учреждения	До 30
1.1.	Общеобразовательные учреждения	
	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 учреждения в - программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	10
	сохранение контингента обучающихся	5
	положительная динамика материально-технического обеспечения учреждения за счет привлечения внебюджетных источников	5
	организация подвоза учащихся	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2
	отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство учреждения	2
	обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, создание и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет	1
2.	Финансово-экономическая деятельность учреждения	До 10
	достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	7
	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи фи-	3

	нансовой отчетности	
3. Работа с кадрами		До 10
	стабильность кадрового состава учреждения	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

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

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

13. Размеры стимулирующих надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательного учреждения, а руководителю - приказом управления образования администрации Глазуновского района в порядке, установленном пунктами 20-24 настоящего Порядка.

14. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом управления образования администрации Глазуновского района, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

15. Премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании приказа управления образования.

16. Премирование руководителей образовательных учреждений 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, отношение 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 учреждений 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 учреждений, 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 образовательного учреждения, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данного учреждения на финансовый год.

17. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения по согласованию с управлением образования администрации Глазуновского района в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

18. Руководителю образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательного учреждения.

19. На основании приказа управления образования создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных учреждений.

20. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом управления образования.

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

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

23. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управление образования издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных учреждений.

24. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательного учреждения от предпринимательской деятельности руководителям образовательных учреждений устанавливается надбавка в размере до 5 % доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательным учреждением сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

25. В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения 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.

26. 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.