Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Малоархангельского района

«Ивановская средняя общеобразовательная школа».

Утверждаю

Директор школы: М.В.Кузавкова

Приказ № 98 от 30.08.2022 г.

Положение об оплате труда работников

**1.Общие положения.**

1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Малоархангельского района «Ивановская средняя общеобразовательная школа» (далее – учреждения).
2. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.
3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения 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 органа работников учреждения.
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 по

условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

1. 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.

1. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.
2. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

12500 рублей – для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования образовательных организаций всех типов, образовательных организаций дополнительного образования детей, структурных подразделений дополнительного образования по выявлению

и поддержке одаренных детей образовательных организаций всех типов;

11000 рублей – для педагогических работников образовательных организаций, за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта; медицинского персонала образовательных организаций;

7700 рублей – для руководителей образовательных организаций, руководителей

структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций.

8. При установлении системы оплаты труда руководствоваться:

1. Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);
2. Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих учреждения (приложение 2 к настоящему Положению);
3. тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций (приложение 3 к настоящему Положению);
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 учреждения к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников учреждения (приложение 5 к настоящему Положению);
6. системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждения (приложение 6 к настоящему Положению);
7. Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 7 к настоящему Положению).
8. Порядком оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения (приложение 8 к настоящему Положению).
9. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается решением отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, осуществляющего управление в сфере образования, и отражается в трудовом договоре с руководителем учреждения.
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.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

1. 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.

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

Молодым специалистам могут устанавливаться доплаты из районного бюджета на основании распоряжения администрации Малоархангельского района.

1. Педагогическим работникам, находящихся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком – в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков при установлении размера оплаты труда сохраняется повышающий коэффициент квалификации по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока её действия.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ

«Ивановская СОШ»

# ПОРЯДОК

**установления базовых ставок (должностных окладов)**

**и другие условия оплаты труда педагогических работников учреждения.**

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

ОбЧн

Оп Км , где:

Чс

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 года.

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер |
| Педагогический персонал (основной) | Преподаватель, старший преподаватель, логопед, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагогорганизатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед |

1. Базовая ставка педагогических работников учреждения определяется по формуле:

Об = Б x Кк1 x Ксп1, где:

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

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

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

1. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | Квалификационная категория | Повышающий коэффициент  за квалификационную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий  коэффициент за уровень  образования педагога | Итоговый повышающий коэффициент  (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 | 0,2 | 1,2 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,7 |
| Высшее | 0,3 | 1,8 |
|  |  |  | профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) |  |  |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент специфики работы (Ксп1) |
| 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 | 1,15 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,1 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,15 |
| Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по оказанию методической помощи организациям, органам местного самоуправления, другим образовательным организациям по направлению реализуемых программ | 1,2 |
| Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций дополнительного образования детей, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по организации и проведению всероссийских и региональных массовых мероприятий на базе образовательных организаций | 1,1 |
| Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость: |  |
| от 10% до 20% | 1,1 |
| от 20% и выше | 1,2 |
| Педагогическим работникам организаций дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ | 1,2 |
| Руководящим, педагогическим работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки "Кванториум", "ITкуб", центры образования «Точка роста»), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, опережающей профессиональной подготовки, проектного развития | 1,1 |

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих

по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) педагогической работы специалистов других организаций (исполнительного органа государственной власти области, органа местного самоуправления 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.

6. Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при

обучении обучающихся центров дополнительного образования

по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, технопарков Кванториум», «IT-куб», реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется в следующих размерах:

для профессоров, докторов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся

со слова «Народный», – 620 рублей; доцентов, кандидатов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со

слова «Заслуженный», – 420 рублей; для лиц, не имеющих почетных званий, – 300 рублей.

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников МБОУ

«Ивановская СОШ»

# ПОРЯДОК установления должностных окладов

**и другие условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих учреждения**

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений учреждения определяются по формуле:

Од = Б x Крс x Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены в таблицах 1 и 2;

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент Крс  (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда  руководителей) | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, центра, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой. | 1,6 | 1,5 | 1,45 | 1,4 |
| Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых | 1,98 |  |  |  |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, старший мастер | 1,6 | 1,55 | 1,5 | 1,4 |

2. Должностные оклады специалистов и служащих определяются по формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув – должностной оклад специалиста, служащего;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам

специалистов и служащих, значения которого приведены в таблице 3;

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице2 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Повышающий коэффициент  к должностным окладам специалистов и служащих  по категориям должностей с учетом требований  к квалификации (Кув) | | | | |
| высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций | | | | | |  |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженерэлектроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженертехнолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, сурдопереводчик, инженерсистемный администратор, контрактный управляющий |  | 1,5 | 1,45 | 1,4 |  | 1,35 |
| Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования |  |  | 1,4 | 1,35 |  | 1,3 |
| Программист, электроник |  | 1,9 | 1,80 | 1,65 |  | 1,35 |
| Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка. |  |  |  |  |  | 1,2 |
| Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной |  |  |  |  |  | 1,35 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| части (диспетчер), администратор |  |  |  |  |  | |
| Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  |  |  |  | 1,35 | |
| Инструктор по спорту, | 1,35 |  | 1,25 | 1,2 | 1,15 | |
| Медицинская сестра | 1,75 |  | 1,55 | 1,5 | 1,2 | |

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников МБОУ

«Ивановская СОШ»

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

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала учреждения 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 учреждения, значения которых приведены в таблице.

Таблица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Разряд оплаты труда | | | |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  | Тарифный коэффициент | | | |  |  |  |
| 1,0 | 1,01 | 1,05 | 1,07 | 1,1 | 1,12 | 1,15 | 1,17 | 1,18 | 1,2 |

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

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников МБОУ

«Ивановская СОШ»

# 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 учреждения 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. Слесарь-ремонтник.
5. Слесарь-сантехник.
6. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрообору-дования.
7. 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 образовательного учреждения 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

«Ивановская СОШ»

**Показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников**

# учреждения

1. Группа по оплате труда руководителя учреждения, определяется исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливается в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей ([таблица 1)](consultantplus://offline/main?base=RLAW220;n=28784;fld=134;dst=100354).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 2 | Количество работников в образовательном учреждении | 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 учреждениях | За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
|  | 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 4 | Наличие филиалов, учебноконсультационных пунктов, общежития, санаторияпрофилактория и других структурных подразделений с количеством обучающихся  (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение: |  |
| до 100 чел. | до 20 |
| от 100 до 200 чел. | до 30 |
| 5 | Наличие обучающихся | Свыше 300 чел. | 50 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | (воспитанников) с полным гособеспечением в  образовательных учреждениях |  |  |
| 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 | 15 |
| 8 | Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест | За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место (АРМ) | 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 | 40 |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 12 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:  плоскостной спортивной площадки, стадиона, бассейна, тренажерного зала 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 образовательного учреждения в исправном состоянии и используемых в деятельности учреждения | За каждую единицу | 5 |
| 15 | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.), находящихся на балансе образовательного учреждения |  | до 30 |
| 16 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | В других случаях за каждый вид | до 15, но  суммарно не  более за все виды 50 |
| 17 | Наличие собственных:  котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | до 20 |
| 18 | Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 19 | Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 20 | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифи- | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | кационной коррекцией физиического и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп) |  |  |
| 21 | Наличие многопрофильности образовательного учреждения | До 5 специализаций | 5 |
| До 10 специализаций | 10 |
| До 15 специализаций | 15 |
| 22 | Наличие в образовательных учреждениях творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но  суммарно не более за все единицы 20 |
| 23 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки |  | до 15 |
| 24 | Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных учреждений в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях районного, регионального, всероссийского, международного уровней | Из расчета за каждого обучающегося | 0,5, но  суммарно не более 20 |
| 25 | Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 26 | Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую единицу | 2, но суммарно за  все единицы не более 20 |
| 27 | 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 |
| 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 суммарно за  все единицы не более 20 |
| 29 | Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебнометодическими центрами и отделами профильных министерств | Из расчета за каждую единицу | 10, но суммарно за  все единицы не более 20 |
| 30 | Создание и использование в учебном процессе образовательного учреждения мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана | Из расчета за каждую единицу | 10, но суммарно за  все единицы не более 20 |

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

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тип (вид) образовательного учреждения | Группы по оплате труда руководителей | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV группа |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Школы и другие общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, дошкольные образовательные учреждения, другие образовательные учреждения | свыше 400 | до 400 | до 300 | до 250 |

1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется:

не чаще одного раза в год отраслевым (функциональным) органом администрации Малоархангельского района, осуществляющим управление в сфере образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения (\* см. примечание); для вновь открываемых образовательных учреждений – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации Малоархангельского района, осуществляющим управление в сфере образования.
2. Контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется:
3. по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;
4. по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;
5. участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.
6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.
7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

\* Примечание: группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Малоархангельского района может пересматриваться отраслевым (функциональным) органом администрации Малоархангельского района, осуществляющим управление в сфере образования, более одного раза в год в случаях внесения изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малоархангельского района.

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «Ивановская СОШ»

**Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждения**

# I. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=657) Российской Федерации.

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

II. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам учреждения 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:

К = ∑ О x Кpi, где:

К – компенсационные выплаты;

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

Кpi – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

1. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.
2. 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, содержащими нормы трудового права.

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

1. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.
2. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
3. К выплатам компенсационного характера относятся:
4. выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
5. выплаты за работу в ночное время;
6. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
7. 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:

* проверка тетрадей и письменных работ:

Начальные классы

|  |  |
| --- | --- |
| численность  (чел.) |  |
| 1-5 | 1% |
| 6-10 | 2% |
| 11-15 | 3% |
| 16-20 | 4% |
| Более 20 | 5% |

Русский язык, литература

|  |  |
| --- | --- |
| численность  (чел.) |  |
| 1-14 | 2% |
| 15-25 | 3% |
| Более 25 | 5% |

Математика

|  |  |
| --- | --- |
| численность  (чел.) |  |
| 1-20 | 2% |
| 21-25 | 3% |
| Более 25 | 5% |

Иностранный язык, физика, химия, черчение

|  |  |
| --- | --- |
| численность  (чел.) |  |
| 1-25 | 1% |
| Более 25 | 2% |

История, обществознание, география, биология, информатика

|  |  |
| --- | --- |
| численность  (чел.) |  |
| 1-25 | 1% |
| Более 25 | 2% |

* обслуживание вычислительной техники, оргтехники – 2 %;
* работа с сайтом образовательной организации – 2 %;
* заведование кабинетами - до 3 %;
* заведование учебно-опытным участком – 5-7 %;
* руководство предметными методическими объединениями:

Школьные – 2%;

Районные –8%;

* проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - до 7%;
* организация работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря) - 2%;

-ведение делопроизводства – 2%;

-выполнение обязанностей школьного оператора ФГИС «Моя школа»,

«Виртуальная школа» - 2%; школьного оператора РИС «Навигатор дополнительного образования» - 1%;

* выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации:

первичной профсоюзной организации учреждения – до 4 %;

-выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса - 1 %;

1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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.
2. 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.
3. 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](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Российской Федерации; сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового [кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=712) Российской Федерации.

# III. Выплаты стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера для работников учреждения 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 учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).
3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса

и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, увеличение производственных результатов, 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.

1. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.
2. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам учреждения являются следующие качественные показатели:
3. достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей

промежуточной и итоговой аттестации;

1. высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;
2. позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся

и воспитанников по учебным предметам;

1. достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;
2. высокая результативность участия организации в конкурсах

и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

1. высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;
2. высокая эффективность организации работ по реализации программы развития учреждения;
3. высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;
4. стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;
5. качественное ведение документации;
6. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением;
7. высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;
8. высокая эффективность работы по расширению общественного участия в

управлении и организации образовательного процесса в учреждении.

1. стабильно-качественное содержание и обслуживание транспортного средства в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие штрафов ГИБДД, отсутствие нарушений Правил дорожного движения.
2. 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.

1. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере:

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

б) наставникам молодых специалистов на период не более трех лет

по каждому молодому специалисту; 2) 1000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования; 3) 2000 рублей в месяц:

а) 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 педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования;

4) 20 % от должностного оклада в течение 5 лет со дня заключения трудового договора - учителям прибывшим на работу в образовательные учреждения, расположенные в сельских населенных пунктах , либо рабочих поселках, либо в поселках городского типа, либо городах с населением до 50 тыс. человек по результатам конкурсного отбора в рамках программы «Земский учитель»

8.Премирование работников учреждения 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 учреждения являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов

и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости

и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися

организации и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных

соревнований различных уровней:

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

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья

обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровье-сберегающих

технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих

восстановлению здоровья учащихся;

г) высокий процент охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек; 3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества

класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков

и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих

на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних; высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Учитель – ученик», «Учитель – родитель», условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационнометодического, 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 организации;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества

образовательного процесса в организации;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного

предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с

обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по

поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов,

заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г) качественная организация систематического контроля

за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой

и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в

управлении учреждения;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников

учреждения;

и) поддержание благоприятного психологического климата

в коллективе;

6) 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.

1. 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.
2. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

Выплаты (премии) в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором

и районным отраслевым соглашением по организациям образования

Малоархангельского района.

1. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам учреждения, включая заместителей руководителя и главного

бухгалтера, – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

руководителю учреждения – в соответствии

с правовыми актами отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение.

1. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.
2. Из фонда оплаты труда учреждения 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 учреждения в следующих случаях:
3. в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
4. при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в пределах двух должностных окладов (тарифных ставок);
5. в связи с необходимостью длительного, дорогостоящего лечения работника, подтверждённого соответствующими документами в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
6. в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
7. при уходе в очередной отпуск, в пределах должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год;
8. при рождении ребенка в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
9. в случаях нанесенного сотруднику крупного материального ущерба вследствие пожара, стихийного бедствия, при несчастных случаях в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
10. Материальная помощь выделяется на основании приказа учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. Информация о принятии решения об оказании материальной помощи работникам учреждения доводится до сведения отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится учреждение.
11. На основании общего собрания учреждения создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников учреждения.
12. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.
13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 8 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников МБОУ

«Ивановская СОШ»

# ПОРЯДОК

**формирования фонда оплаты труда работников учреждения**

Установить, что фонд оплаты труда работников учреждения формируется:

1. из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного

персонала, указанного в таблице 1 приложения 1

к Положению, а также медицинского персонала, указанного в таблице 3 приложения 3 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационного списка учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

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

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Муниципальные образовательные организации и государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров) и организаций дополнительного профессионального образования | 30 |
| Организации дополнительного профессионального образования, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемые в соответствии со [статьей 42](consultantplus://offline/ref=BB0AE0082F70CC50C4D928958B32F6D158EF4CF31C3110B9CAF78F90B349105F03F5DC3ED4D1D4B52DD92FBC74D9328565D30EF20CA3166AS1U8J)Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи) | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов (за каждый филиал отдельно) | 3 |
| автономных котельных | 2 |
| столовых | 3 |
| общежитий | 2 |
| структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки «Кванториум», «IT-куб»), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, опережающей профессиональной подготовки, проектного развития, регионального модельного центра дополнительного образования, регионального координационного центра движения  «Ворлдскиллс», регионального центра развития движения «Абилимпикс»  (за каждое структурное подразделение, центр – отдельно) | 3 |

1. средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций – в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок

(окладов) заработной платы;

б) специальных (коррекционных) организаций для обучающихся, воспитанников с

отклонениями в развитии, организаций для детей-сирот

и детей, оставшихся без попечения родителей, а также центров психологопедагогической, медицинской и социальной помощи, образовательных организаций дополнительного профессионального образования – в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

в) других организаций – в размере 5 процентов средств, предусмотренных на

оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников МБОУ

«Ивановская СОШ»

# ПОРЯДОК оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) учреждения состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к Положению.
3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по формуле: Од = Б x Кр x Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя учреждения;

Б – базовая единица;

Кр – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, значения которого приведены в таблице 1;

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 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

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент  (Кр) |
| I группа | 3,5 |
| II группа | 3 |
| III группа | 2,8 |
| IV группа | 2,5 |

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1. за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, учреждениях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10 % общей численности учащихся (воспитанников);
2. за работу в образовательных учреждениях, 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.
3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10–20 % ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются руководителем учреждения персонально по каждому из заместителей руководителя и главного бухгалтера в соответствии приложением 1 к Положению с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

1. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам учреждения производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.
2. Руководящим работникам учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.
3. Компенсационные выплаты руководящим работникам учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 6 к Положению.
4. К выплатам стимулирующего характера для руководителя учреждения относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.
5. Стимулирующие надбавки руководителю 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 учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

1. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю учреждения представлены в таблице 2 настоящего Порядка.

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Раздел 1. Общеобразовательные организации | | |
| 1. | Основная деятельность организации | | до 30 |
| 1.1. | 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 | Наличие обучающихся, ставших  победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: |  |
| на региональном уровне | 1 |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | 2 |
| Наличие обучающихся – участников международных олимпиад и конкурсов | 1 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | 2 |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных  обучающихся | 2 |
| максимум | 8 |
| 1.2. | Сохранение контингента обучающихся | Сохранение контингента обучающихся | 2 |
| 1.3. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 3 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.4. | Участие образовательной организации в инновационноэкспериментальной деятельности | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: |  |
| федеральный эксперимент | 2 |
| региональный эксперимент | 2 |
| локальный эксперимент | 1 |
| максимум | 5 |
| 1.5. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | 1 |
| максимум | 2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.7. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | 3 |
| 1.8. | Занятость обучающихся во внеурочное время | Наличие договоров с учреждениями дополнительного образования в количестве: |  |
| 5 и более договоров; | 2 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.9. | Организация  образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся | Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся | 3 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | | до 10 |
| 2.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебно-  вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 2.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными | 1 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  | органами сроки |  |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 3 | Работа с кадрами, всего | | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава учреждения | Количество уволенных работников: |  |
| от 6 до 9 | 1 |
| от 3 до 5 | 2 |
| не более 2 | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников: |  |
| от 41 % до 55 % | 1 |
| от 56 % до 65 % | 2 |
| от 66 % до 75 % | 3 |
| от 76 % до 85 % | 4 |
| от 86% до 100% | 5 |
| максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал: |  |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | 2-3 мероприятия | 1 |
| 4 и более мероприятий | 2 |
| максимум | 2 |

1. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.
2. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 2 настоящего Положения.
3. Размеры надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя учреждения, а руководителю – приказом отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится учреждение, в порядке, установленном пунктами 21–26 настоящего Порядка.
4. Размеры стимулирующих надбавок руководителю учреждения могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится учреждение, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю.
5. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится учреждение.
6. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:
7. положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена

(в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с худшими результатами;

1. результаты готовности учреждения к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);
2. ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;
3. конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности учреждения, 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 руководителю учреждения, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя учреждения на финансовый год.

1. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
2. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий.
3. На основании приказа отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных учреждений.
4. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение.
5. Структурные подразделения отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.
6. 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 2 настоящего Порядка.
7. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Руководители образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.
8. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии отраслевой (функциональный) орган администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных учреждений.
9. 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.
10. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководящим работникам может оказываться материальная помощь в следующих случаях:
11. в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и далее через пять лет) в размере должностного оклада;
12. 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;
13. 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 медицинским учреждением, в размере должностного оклада;
14. при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

28. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) представлено в таблице 3.

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

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Коэффициент кратности | |  |
| руководитель | заместители руководителя, главный бухгалтер |
| Свыше 1000 чел. | до 5 | до 4,5 |
| От 750 до 1000 чел. | до 4,5 | до 4 |
| От 500 до 750 чел. | до 4 | до 3,5 |
| До 500 чел. | до 3,5 | до 3 |
| 29. Расходы на оплату труда руководящих работников учреждения ограничиваются: | | | |

25% средств, направляемых учреждением, штатная численность сотрудников которого 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 учреждением, штатная численность сотрудников которого 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 учреждением, штатная численность сотрудников которого 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 иным учреждением на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Настоящее положение рассмотрено и утверждено

на общем собрании коллектива Протокол № 1 от 30 августа 2022г.