Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Яковская средняя общеобразовательная школа»

Колпнянского района Орловской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено  на заседании Управляющего Совета  Председатель Управляющего совета  \_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.Н.Федосова/  Протокол № 2 от 09 .12.2019г. | Согласовано.  Председатель ПК  \_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.В.Кузнецова/  Протокол № 3 от 09.12.2019г. | Утверждено.  Директор МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.В.Писарева/  Приказ № 68 от 09.12.2019г. |

**Положение**

**об оплате труда работникам**

**МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа»**

**Приложение**

**к приказу № 68 от 09.12.2019г.**

**по МБОУ «Яковская средняя**

**общеобразовательная школа»**

[**ПОЛОЖЕНИЕ**](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=20975;fld=134;dst=100012)

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Орловской области от 1б сентября 2019 года №525 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», Уставом МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа», Коллективным договором.

2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников общеобразовательного учреждения.

3. Оплата труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников общеобразовательных учреждений.

4. Система оплаты труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами общеобразовательного 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 или иного представительного органа работников общеобразовательного учреждения.

5. 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 Колпнянской районной организации профсоюза работников образования по условиям оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

6. 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 общеобразовательного учреждения.

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

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

8. Для работников, указанных в пункте 2 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

5424 рублей – для руководителя образовательной организации, рабочих образовательной организации, педагогических работников образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9. При установлении системы оплаты труда МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» руководствоваться:

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

2) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех общеобразовательных учреждений (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 учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников общеобразовательных учреждений (приложение 5 к настоящему Положению);

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

7) порядком формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (приложение 7 к настоящему Положению).

8) порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательного учреждения (приложение 9 к настоящему Положению)

10.Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области устанавливаются отделом образования администрации Колпнянского района Орловской области и отражаются в трудовом договоре с руководителем образовательной организации Колпнянского района Орловской области.

11. 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.

12. 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.

13. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение 1**  **к Положению**  **об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области** |

II. ПОРЯДОК

установления базовых ставок (должностных окладов)

и другие условия оплаты труда педагогических работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа»

1. Основные условия оплаты труда.

1.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* настоящего Положения и иных обязательных выплат, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, доходы от использования имущества.

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

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

Оп =(Об х Чн) + 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 образовательного учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель образовательного учреждения, главный бухгалтер |
| Педагогический  персонал  (основной) | Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог . |

3. Базовая ставка педагогического работника образовательного учреждения определяется по формуле:

Об = Б х (Кк1 + Кс1) х Ксп1, где:

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

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

Кс1 – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области, осуществляющим функции по выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительные функции по контролю и надзору в сфере образования, молодежной политики, культуры и архивного дела, физической культуры и спорта, туризма, защиты прав несовершеннолетних, опеки и попечительства, государственной регистрации актов гражданского состояния);

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

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=15563;fld=134;dst=100263), 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Груп-пы | Квали-фика-  ционная  категория | Повышающий коэффициент  за квалифи-кационную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий  коэффициент  за уровень  образования  педагога | Итоговый повышаю-щий  коэффи-циент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсут-ствует | 0 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или среднее профессиональное  образование | 0,19 | 1,19 |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,33 | 1,33 |
| 2 | Первая | 0,68 | Среднее профессиональное образование | 0,19 | 1,87 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,33 | 2,01 |
| 3 | Высшая | 0,79 | Среднее профессиональное образование | 0,19 | 1,98 |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,33 | 2,12 |

Таблица 3

Коэффициенты стажа (Кс1)

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

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при  установлении окладов  педагогичес-ких  работников |
| 1 | 2 |
| Руководящим, педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки «Кванториум»), реализующих программы технической и естественно- научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения, заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим деятельность данных структурных подразделений | 1,4 |
| За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 1,20 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,15 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, име- ющих ограниченные возможности здоровья | 1,20 |
| 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 | 1,2 |
| 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 учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 1,25 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», педагогическим работникам при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 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 муниципальной власти в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение 2**  **к Положению об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области** |

ПОРЯДОК

установления должностных окладов

и другие условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих

общеобразовательных учреждений

1. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Оув = Б х Кув х Ксп1, где:

Оув – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения, значения которых приведены в [таблице](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=15563;fld=134;dst=100323) 4.

Таблица 4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности и требования  к квалификации | Категории | | | | Повышающий коэффициент  к должностным окладам  по должностям работников из числа учебно-вспомога-тельного персонала (Кув) |
|  | выс-шая | веду-щая | пер-вая | вто-рая | без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений | | | | | |
| Заведующий хозяйством |  |  |  |  | 1,55 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение 3**  **к Положению об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области** |

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

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения 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 обсуживающего персонала общеобразовательного учреждения, значения которых приведены в [таблице 1.](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=15563;fld=134;dst=100329)

Таблица 1

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

2. Профессии обслуживающего персонала общеобразовательного 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 «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района**  **Орловской области** |

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных

и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

.

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 общеобразовательного 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 «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области** |

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников общеобразовательных учреждений

1. Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются 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 | Количество работников в образовательной организации | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 2 | Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального  сопровождения | За каждое указанное  структурное подразделение | до 10 |
| 3 | Наличие обслуживаемых  оборудованных автоматизированных рабочих мест | За каждое оборудованное  автоматизированное рабочее  место | до 5 |
| 4 | Наличие обслуживаемой  проводной и (или) беспроводной  локальной сети | За каждую локальную сеть | до 40 |
| 5 | Наличие оборудованных и  используемых в образовательной деятельности компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 6 | Наличие оборудованных и  используемых в образовательной деятельности: спортивной площадки,  стадиона, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и  степени использования) | За каждый вид | до 15 |
| 7 | Наличие собственного  медицинского кабинета, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 8 | Наличие загородных объектов  (лагерей, баз отдыха, дач и др.),  находящихся на балансе  образовательного учреждения |  | до 30 |
| 9 | 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 | от 15 до 50 |
| 10 | Наличие собственных: котельной,  очистных и других сооружений,  жилых домов | За каждый вид | до 20 |
| 11 | Наличие обучающихся  (воспитанников) в  образовательной организации,  учреждениях среднего  профессионального образования,  посещающих бесплатные секции,  кружки, студии, организованные  этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 12 | Наличие оборудованных и  используемых в  образовательной организации  помещений для разных видов  активности (изостудия,  театральная студия, «комната  сказок», актовый зал и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 13 | Наличие в образовательной  организации (классах, группах)  общего назначения обучающихся  (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического  развития (образовательного  учреждения (классов, групп) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 14 | Наличие в образовательной  организации творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но не более 20 |
| 15 | Наличие оборудованной и  используемой в образовательной деятельности библиотеки |  | 15 |
| 16 | Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательной организации в смотрах, конкурсах, фестивалях,  выставках и других творческих  мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней | Из расчета за каждого  обучающегося | 0,5, но не более 20 |
| 17 | Участие образовательной организации в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 18 | Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую  единицу | 2, но не более 20 |
| 19 | Наличие у работников  образовательной организации  наград | От 1 до 5 % коллектива | 5 |
| От 5 до 10 % коллектива | 10 |
| От 10 до 20 % коллектива | 15 |
| Свыше 20 % коллектива | 20 |
| 20 | Наличие оборудованного и  используемого по целевому  назначению, в том числе в  образовательной деятельности, музея(выставочного, концертного, концертного залов) | Из расчета за каждую  единицу | 10, но не более 20 |
| 21 | Наличие учебников, учебных и  учебно-методических пособий,  рекомендованных к использо-  ванию учебно-методическими  центрами и отделами профиль-  ных министерств | Из расчета за каждую  единицу | 10, но не более 20 |
| 22 | Создание и использование в  учебном процессе  образовательной организации  мультимедийных пособий по  дисциплинам учебного плана | Из расчета за каждую  единицу | 10, но не более 20 |

2. Общеобразовательные 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 | 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 руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Колпнянского района Орловской области определяется:

- не чаще одного раза в год органом исполнительной власти Колпнянского района Орловской области, осуществляющим управление образованием (далее – орган исполнительной власти специальной компетенции) в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

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

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

5. Контингент обучающихся образовательного учреждения определяется:

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение 6**  **к Положению**  **об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района**  **Орловской области** |

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера   
для работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа»

1. 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 общеобразовательных учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам общеобразовательных учреждений 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.

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

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и 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 общеобразовательных учреждений утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников общеобразовательного учреждения.

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

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

* 1. выплаты за работу в ночное время;
  2. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  3. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

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

д) руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при школе;

е) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

з) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

и) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

к) ведение делопроизводства;

л) руководство подсобным сельским хозяйством;

м) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

н) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);

о) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику общеобразовательного 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.

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

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

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

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

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового [кодекса](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.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

13. РРазмер выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

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

15. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами организаций или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

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

1. достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;
2. высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;

* 1. достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;
  2. высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;
  3. высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;
  4. высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;
  5. высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих внедрению новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;
  6. стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПин, обеспечение безопасности образовательного процесса;
  7. качественное ведение документации;
  8. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;
  9. высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;
  10. высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации.

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

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

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

б) наставникам молодых специалистов.

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

20. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам 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 здоровьесберегающих технологий;

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

г) высокий процент (выше 70%) охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

1. обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

а) повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения обучающихся по сравнению с предыдущим периодом;

б) снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;

в) снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;

г) высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Учитель-ученик», «Учитель-родитель», условиями образовательной деятельности;

1. обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательной деяельности педагогическими и другими работниками организации:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;

         г) высокая эффективность инновационной, опытно - экспериментальной и методической работы организации:

         д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;

         е)  высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

         ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, 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;

* 1. 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 организацией;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников;

и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

1. 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

* 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;

1. заведующему библиотекой и медиаспециалисту:

а) высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

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

1. младшему обслуживающему персоналу:

а) содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений;

б) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

21. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в пункте 20 настоящего Порядка.

* 1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:
  + выплаты в связи с праздничными датами;
  + другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области.

23. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

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

- руководителям муниципальных образовательных организаций Колпнянского района – в соответствии с правовыми актами отдела образования администрации Колпнянского района.

* 1. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.
  2. Из фонда оплаты труда образовательной организации 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 образовательной организации 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);

1. при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год.
2. Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.
3. На основании общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.

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

* 1. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных образовательных организаций устанавливаются по решению отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области в размере и порядке, установленном приложением 7 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

30. На основании общего собрания образовательной организации создаётся комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение 7**  **к Положению об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа» Колпнянского района Орловской области** |

ПОРЯДОК

формирования фонда оплаты труда работников

МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа»

1. Установить, что фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений формируется из:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Колпнянского района, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

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

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных учреждений, показатели | Норматив,% |
| Государственные образовательные организации и государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров) | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов | 5 |
| автономных котельных | 2 |
| столовых | 3 |
| общежитий | 2 |

1. средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, дошкольных организаций – в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

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

**Приложение 8**

**к Положению**

**об оплате труда работников МБОУ «Яковская средняя общеобразовательная школа»**

**Колпнянского района Орловской области**

ПОРЯДОК

оплаты труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений

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

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

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

Од = Б х (Кр1 + Кр2) х Ксп1, 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=15563;fld=134;dst=100311);

Кр2 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в [таблице 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=15563;fld=134;dst=100311);

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

Таблица 1

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

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр2) |
| 1 | 2 |
| I группа | 1,5 |
| II группа | 1 |
| III группа | 0,5 |
| IV группа | 0,25 |

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

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

5. Должностные оклады главных бухгалтеров образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10–20 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений без учета коэффициентов специфики.

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

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

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

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 6 к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителей образовательных учреждений относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательных учреждений 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.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений представлены в [таблице](file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/%D0%A3%D1%88%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0/%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D1%8B/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%BC/%D0%BC%D0%BE%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%202.doc#Par66%23Par66) [3](file:///D:/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/%D0%A3%D1%88%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0/%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D1%8B/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%BC/%D0%BC%D0%BE%D0%B5/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%202.doc#Par121%23Par121) настоящего Порядка.

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **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 учреждения в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | Наличие обучающихся, ставших  победителями или призерами  всероссийских олимпиад и конкурсов  различной направленности: |  |
| Наличие обучающихся, ставших  победителями или призерами  всероссийских олимпиад и конкурсов  различной направленности: |  |
| на муниципальном уровне | 1 |
| на региональном уровне | 1 |
| на зональном, всероссийском или  международном уровнях | 2 |
| Наличие обучающихся – участников  международных олимпиад и конкурсов | 1 |
| 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 | 3 |
| максимум | 3 |
| 1.3 | Положительная динамика  материально-  технического обеспечения  организации за счет  привлечения  внебюджетных источников | Укрепление материально-технической  базы образовательной организации 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 | 5 |
| до 5 договоров | 3 |
| максимум | 5 |
| 1.4 | Участие образовательной  организации в  инновационно- эксперементальной 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** |
| 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 |
| максимум | 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 |
| **2** | **Финансово-экономическая деятельность организации** | | **до 10** |
| 2.1 | 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 | 7 |
| от 90 % до 94 % | 3 |
| максимум | 7 |
| 2.2 | Отсутствие нарушений в сфере финансово-  хозяйственной  деятельности,  достоверность и  своевременность сдачи  финансовой отчетности | Отсутствие нарушений в сфере  финансово-хозяйственной деятельности,  достоверность и своевременность сдачи  финансовой отчетности | 3 |
| максимум | 3 |
| **3** | **Работа с кадрами** | | **до 10** |
| 3.1 | Стабильность кадрового  состава организации | Стабильность кадрового состава  организации | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2 | Доля педагогических  работников,  аттестованных на высшую  и первую  квалификационные  категории (от общего  количества  педагогических  работников) | более 90 % | 5 |
| 80 – 89 % | 4 |
| 70 – 79 % | 3 |
| 60 – 69 % | 2 |
| 50 – 59 % | 1 |
| максимум | 5 |
| 3.3 | Участие педагогического  персонала в  профессиональных  конкурсах, конференциях,  семинарах, другой  общественно значимой  деятельности (за предыдущий учебный год) | Участие педагогических работников в  конкурсах всероссийского, регионального  и муниципального уровней | 1 |
| Наличие в учреждении работников,  ставших победителями муниципальных,  региональных, всероссийских  профессиональных конкурсов | 1 |
| максимум | 2 |

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, главному бухгалтеру образовательных организаций устанавливаются в процентах к должностному окладу.

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

1. Размеры надбавок главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательной организации, а руководителю – приказом отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области, в ведении которого находится образовательная организация, в порядке, установленном пунктами 21-26 настоящего Порядка.
2. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области, в ведении которого находится образовательная организация, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.
3. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется на основании приказа отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области, в ведении которого находится образовательная организация.
4. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом следующих показателей:

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

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

1. ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;
2. конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательной организации, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

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

1. Премирование главного бухгалтера образовательной организации осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в размерах и порядке, установленных Положением об оплате труда образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда организации.
2. Руководителю образовательной организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области, в ведении которого находится образовательная организация.

Главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательной организации.

20. На основании приказа отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области, в ведении которого находится образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя образовательной организации.

* 1. Состав и положение о комиссии определяется и утверждается приказом отдела образования администрации Колпнянского района Орловской области, в ведении которого находится образовательная организация.
  2. Руководители образовательных организаций, представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, являющихся основанием для стимулирования.
  3. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя образовательной организации в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных организаций и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных таблице 3 настоящего Порядка.
  4. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.
  5. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии начальник отдела образования администрации Колпнянского района, в ведении которого находится образовательная организация, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных организаций.
  6. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательной организации от предпринимательской деятельности руководителям образовательных организаций устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательной организацией сверх утвержденного государственного задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
  7. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

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

28.Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) (далее – коэффициент кратности) представлено в таблице 4.

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

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Коэффициент кратности | |
|  | руководитель | 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 |

1. 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.