

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

"Лекаревская средняя общеобразовательная школа имени

Героя Советского Союза Алексея Ивановича Соколова"

(МБОУ Лекаревская СОШ)

«Согласовано»

Руководитель отдела образования

МО «Асекеевский район»

Гильманова РМ.

«Согласовано»

Председатель профкома школы

Маркова ВН

«Согласовано»

Председатель общего собрания

Трудового коллектива

Микляева СА

«Утверждаю»

Директор МБОУ Лекаревская СОШ

Лебедев ВВ.

## Положение

об оплате труда и стимулирования работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Лекаревская средняя общеобразовательная школа имени  
Героя Советского Союза Алексея Ивановича Соколова"  
(МБОУ Лекаревская СОШ)  
Асекеевского района Оренбургской области

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда и стимулирования работников **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Лекаревская средняя общеобразовательная школа имени героя Советского Союза Алексея Ивановича Соколова" (МБОУ Лекаревская СОШ) Асекеевского района Оренбургской области** (далее – Положение), определяет систему оплаты труда работников МБОУ Лекаревская СОШ Асекеевского района (далее – Положение). Правовым основанием введения системы оплаты труда является закон Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-03 "Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области", постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п "О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области", постановление Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 № 571-пп " Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы", региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11., постановление Администрации Асекеевского района от 25.08.16 № 446-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Асекеевского района Оренбургской области». Постановление Администрации Асекеевского района от 16.11.18 № 845-п «О внесении изменения в постановление администрации района от 25.08.2016 №446-п. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области" и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, администрации Асекеевского района.

При утверждении Положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МБОУ Лекаревская СОШ и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ

(межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективному контракту"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять **не менее 50 процентов**.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном отделом образования администрации Асекеевского района (далее – Учредитель) и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательного учреждения.

1.14. В случае уникальности (типа, профиля) муниципального учреждения, руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений за счет всех источников финансирования.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников**

2.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731):

Размеры окладов  
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников

## образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
<b>ПКГ "Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"</b>		
-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь	5581,5
<b>ПКГ "Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"</b>		
1 уровень	Младший воспитатель	5581,5
<b>ПКГ "Должностей руководителей структурных подразделений"</b>		
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7 600,0

## Размеры окладов

по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп "Должностей педагогических работников" по типу (профилю) учреждения

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
<b>Образовательные учреждения (детские сады, школы)</b>		
1 уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7 200,0
2 уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7 500,0
3 уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7 800,0
4 уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; <b>учитель</b> ; учитель-дефектолог; тренер-преподаватель	<b>8 000,0-10 000,0<sup>1</sup></b>
<b>Учреждения дополнительного образования</b>		
2 уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель;	6600,0
3 уровень	Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; педагог-логопед	7000,0

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических

<sup>1</sup> Наполняемость общеобразовательной организации до 100 обучающихся – 8000; от 100 до 300 обучающихся – 9000 рублей; свыше 300 обучающихся – 10000 рублей. Учителя, преподающие на дому, учителя филиалов школ – 8000 рублей.

работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Оплата труда тренеров-преподавателей в МБУДО "Детско-юношеская спортивная школа" производится в соответствии с методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации, утвержденными письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 № СК-02-10/36855, исходя из фиксированных размеров окладов, установленных настоящим Положением.

Воспитателям образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от наполняемости группы:

- до 15 воспитанников – 0,7;
- от 15 до 20 воспитанников – 0,8;
- от 20 до 25 воспитанников – 0,9;
- свыше 25 воспитанников – 1,0.

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
более 20 лет	15%	более 20 лет	10%
от 10 до 20 лет	10%	от 10 до 20 лет	7%
от 0 до 10 лет	5%	от 0 до 10 лет	3%

Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или

педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание "Народный учитель РФ", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный работник физической культуры РФ", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры РФ" и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

звание			
"доктор наук"	"кандидат наук"	"заслуженный"	"народный"
40%	20%	20%	20%

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывает при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих**

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

#### Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>		
1 уровень	Делопроизводитель, секретарь	4 200,0
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>		
1 уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех уровней); секретарь руководителя	4 300,0
2 уровень	заведующий хозяйством.	4 100,0
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий	4 500,0

	столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I категория	
4 уровень	Механик (всех наименований). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4 600,0
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	4 800,0
2 уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4 900,0
3 уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 200,0
4 уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5 400,0
5 уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5 700,0

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

**IV. Порядок и условия оплаты труда  
работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям  
рабочих**

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Размеры окладов  
по квалификационным уровням профессиональных групп профессий рабочих, рабочих  
культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (руб.)
1 уровень	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик (всех наименований); подсобный рабочий (по кухне); оператор (всех наименований); плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); няня; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5581,5
<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>			
1 уровень	5	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); няня; швея; оператор (всех наименований)	5581,5
2 уровень	6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5581,5
	7	плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); швея; оператор (всех наименований)	5581,5
3 уровень	8	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8	5581,5



		квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); швея; оператор (всех наименований)	
4 уровень	9	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автобуса	5581,5

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

4.5. Работникам, относящимся к 3 квалификационному уровню (водители) производятся выплаты за:

- количество подвозимых обучающихся (свыше 10 человек) – 10 процентов;

- протяженность маршрута специальных (школьных) перевозок (свыше 50 километров) – 10 процентов;

- организацию специальных (школьных) перевозок по дорогам особой сложности (грунтовое покрытие) – 10 процентов.

4.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

## **V. Порядок и условия оплаты труда**

### **руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п "О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области", постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 № 571-пп "Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы".

5.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно

один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, внешних совместителей.

5.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, Асекеевского района.

5.6. Приказом Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

"при выслуге лет от 1 года до 3 лет"	"при выслуге лет от 3 лет до 5 лет"	"при выслуге свыше 5 лет"
10%	20%	30%

5.6.2. Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

звание	
"заслуженный"	"кандидат военных наук"
20%	80%

5.7. Дополнительно, приказом Учредителя руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, местного бюджета.

5.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных	из расчета за каждого обучающегося	0,3

	учреждениях (школы, детские сады)	(воспитанника)	
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
3.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию – высшую квалификационную категорию	0,5 1,0
4.	Наличие при образовательном учреждении филиалов (структурных подразделений)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. – от 100 до 200 чел. – свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип образовательных организаций	Группа по оплате труда, к которой относится ОУ по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Учреждение дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до 500	от 500 до 200	менее 250
2.	Образовательные учреждения (школы, детские сады)	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
3.	Размер повышающего коэффициента	30%	25%	15%	10%

5.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контактами, приведенными в следующей таблице:

№	Наименование показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1.	При исполнении всех показателей	50%
2.	При исполнении не менее 95% показателей	30%
3.	При исполнении не менее 90% показателей	20%
4.	При исполнении не менее 85% показателей	10%

При не исполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

5.7.3. В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.8. Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются отдельным руководителям учреждений (школ, детских садов), в зависимости от профиля образовательного учреждения.

Доплаты к должностному окладу производится в следующих размерах:

№	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	от 15 до 20%
2.	за работу в учреждениях психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20%

В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.8. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

"при выслуге лет от 1 года до 3 лет"	"при выслуге лет от 3 лет до 5 лет"	"при выслуге свыше 5 лет"
10%	20%	30%

5.9. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть установлен

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.9.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.11. На основании приказа Учредителя (руководителя отдела образования) руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия.

5.11.1. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным направлениям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний специалистов отдела образования в части предоставления учреждением информации по отдельным вопросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждения (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

5.11. К выплатам компенсационного характера относится:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

5.12. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

## **VI. Порядок и условия оплаты труда библиотечных, медицинских и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования**

6.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов  
по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры,  
искусства и кинематографии

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Установленный оклад
------------------	-------------------------	---------------------

уровни	квалификационным уровням	(руб.)
<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии"</b>		
Ведущее звено	Библиотекарь	5 100,0
Руководящий состав	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	5 300,0

6.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются библиотечным, медицинским и другим работникам учреждения, не относящимся к работникам образования, от общего количества лет проработанных в данной должности.

Размеры выплат стимулирующего характера за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

6.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

6.6. С учетом условий труда библиотечным и другим работникам учреждения, не относящимся к работникам образования, устанавливаются прочие выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

## **VII. Порядок и условия**

### **установления выплат компенсационного характера**

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.3.1. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в

следующих размерах:

№	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1.	педагогическим работникам за работу в сельской местности	5%
2.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) <sup>2</sup>	от 15 до 20%
3.	специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20%

7.3.2. Доплаты за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

№	Виды работ	Значение
1.	- учителям начальных классов, независимо от объема учебной нагрузки	10%
2.	- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15%
3.	- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, черчению	10%

7.3.3. В классах общеобразовательных школ всех типов и видов с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

7.3.4. Учителям 1-4, 5-9 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за ведение делопроизводства производится в связи с отсутствием в штате учреждения ставки делопроизводителя из-за низкой наполняемости контингента обучающихся в размере 10 процентов.

<sup>2</sup> Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливать доплату за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 20 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 7.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливается от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам года.

8.2. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№	Виды работ	Значение
1.	- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2.	- за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	от 10% до 30%
3.	- за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) в период выполнения сельскохозяйственных работ на этих участках	до 25%
4.	- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям	до 20%
5.	- за исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских учителям	до 35%
6.	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов-комплектов: от 10 до 19 от 20 до 29 свыше 30	до 25% до 50% до 100%
7.	молодым специалистам, прибывшим по направлению непосредственно после окончания учебного заведения независимо от стажа и образования	в размере одного оклада единовременно

- за классное руководство в общеобразовательных организациях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

№	Условия выплаты денежного вознаграждения	Размер
---	--	--------



	за классное руководство	в месяц
1.	в сельской местности – 14 учащихся и более	1000
2.	в сельской местности – менее 14 учащихся	из расчета 71,43 руб. на одного учащегося

8.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

8.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

8.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективного труда.

8.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

**Показатели эффективности работы педагогических работников  
общеобразовательной организации**

№ п/п	Направления	Индикаторы	Баллы
1.	Участие и результаты учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др., в том числе реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	1.1. Участие в конкурсах муниципального, регионального и Всероссийского уровней;	Да – 1 (за каждый уровень), нет – 0
		1.2. Результативность участия в конкурсах	Муниципальный уровень – 2; Региональный уровень – 3; Всероссийский уровень – 5
		1.3. Наличие дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Да – 1 (за каждый проект); нет – 0 (до 3 баллов)
		1.4. Результативность реализации дополнительных проектов	Школьный уровень – 1; Муниципальный уровень – 2; Региональный уровень – 3.
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2. Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся.	Да – 2, нет – 0;
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов ( по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	3. Положительная динамика результатов входной диагностики в 4,7,8,9,11 классах, мониторинга в 10 классе и других контрольных мероприятий ОО, МООО: - % успеваемость (по каждому классу отдельно);  - % качества (по каждому классу отдельно);	до 80% - 0; от 80 до 100% -1; 100% - 2  до 30% - 0; от 30 до 50% - 1; от 50 до 70% -2; от 70 до 100% -3; 100% - 4.
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	4.1. Наличие программы работы с родителями учащихся. 4.2. Реализация мероприятий программы, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (наличие подтверждающих документов (планы, протоколы и др.), статей в СМИ, отзывов родителей, результатов анкетирования и т.д. выполнения программы)	До 50% - 1; от 50 до 70% - 2; от 70 и выше - 3
5.	Степень сложности преподаваемого предмета	Ранг сложности предмета по ступеням обучения:	
		1 ступень обучения	4
		2 ступень обучения: - литература, химия, биология,	1

		география, ИЗО, технология, ОБЖ; - иностранный язык; - русский язык, история, обществознание; физика - математика	2 3 4
		3 ступень обучения: - литература, химия, биология, география, ОБЖ; - иностранный язык, физика; - история, обществознание; - математика	2 3 4 5
6.	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	6.1. Разработка и реализация рабочих учебных программ по предметам учебного плана с учётом индивидуальных особенностей учащихся и образовательного учреждения.	Да – 1, нет – 0.
		6.2. Разработка и реализация рабочих программ внеурочной деятельности.	Да – 1, нет – 0.
		6.3. Планируемые результаты освоения обучающимися ООП.	Да – 1, нет – 0.
		6.4. Разработка методических и дидактических материалов, контрольно-измерительных материалов.	Да – 1, нет – 0.
		6.5. Создание электронных образовательных ресурсов, учебных пособий.	Да – 1, нет – 0.
		6.6. Участие в работе семинаров, проведение открытых уроков и мастер-классов по реализации ФГОС.	Школьный уровень – 1, Муниципальный уровень – 3.
7.	Организация занятости детей и подростков в системе дополнительного образования: физкультурно-оздоровительная и спортивная деятельность, кружковая занятость. Работа с обучающимися, в том числе из социально неблагополучных семей	7.1. % охвата учащихся класса дополнительным образованием	до 40 % - 0; от 40% до 80% - 1; от 80%до 100% - 2.
		7.2. Наличие банка данных социально неблагополучных семей	Да – 1, нет – 0.
		7.3. Наличие плана работы с социально неблагополучными семьями	Да – 1, нет – 0.
		7.4. Реализация плана работы с социально неблагополучными семьями	до 40 % - 0; от 40% до 80% - 1; от 80% до 100% - 2.
		7.5. Наличие и реализация программы работы с родителями	Да – 1, нет – 0.
		7.6. Реализация программы работы с родителями; организация классного ученического самоуправления	до 40 % - 0; от 40% до 80% - 1; от 80%до 100% - 2
		7.7. Наличие мониторинга деятельности органа ученического управления	Да – 1, нет – 0

		7.8. Действующая структура ученического самоуправления	Да – 1, нет – 0.
		7.9. Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	Да – 1 (за каждый вид), нет – 0.
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	8.1. Оформление кабинета в соответствии с современными требованиями (ремонт, мебель, компьютер, медиапроектор, принтер и т.д.).	Да – 1 (за каждый вид), нет – 0.
		8.2. Наличие мини музея	Да – 1, нет – 0.
		8.3. Наличие библиотеки кабинета.	Да – 1, нет – 0.
		<b>ИТОГО:</b>	<b>57 баллов</b>
	Выплата стимулирующих производится в размере: до 20 баллов – 0% от 21 до 30 баллов – 5% от 31 до 40 баллов – 7% от 41 до 50 баллов – 9% свыше 51– 10%		