



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

АДМИНИСТРАЦИЯ ДОЛЖАНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

4 октября 2019г.
пгт. Долгое

№ 663

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Должанского района

В соответствии с законами Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области» и от 6 сентября 2013 года № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области», в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Орловской области от 16 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», дальнейшего обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных образовательных организаций Должанского района,

администрация Должанского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Должанского района в новой редакции.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Должанского района от 19 сентября 2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;

- постановление администрации Должанского района от 11 апреля 2013 года №162 «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19.09.2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;

- постановление администрации Должанского района от 21 ноября 2013 года №458а «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19.09.2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;
- постановление администрации Должанского района от 05 декабря 2014 года №455 «О внесении изменений»;
- постановление администрации Должанского района от 09 сентября 2016 года №269 «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19 сентября 2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»
- постановление администрации Должанского района от 01 марта 2017 года №111 «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19.09.2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;
- постановление администрации Должанского района от 22 января 2018 года №53 «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19.09.2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;
- постановление администрации Должанского района от 28 февраля 2018 года №133 «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19.09.2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;
- постановление администрации Должанского района от 11 апреля 2018 года №240 «О внесении изменений в постановление администрации Должанского района от 19.09.2011 года №429 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Должанского района»;

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2019 года.

4. Отделу организационно-правовой, кадровой работы и делопроизводства администрации Должанского района (М. М. Чеботкова) разместить настоящее постановление на официальном сайте Должанского района.

Глава администрации района

Б. Н. Макашов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций
Должанского района

1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Должанского района (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципальных образовательных организаций Должанского района (далее – образовательные учреждения).

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

3. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнений Должанской районной организации профсоюза работников образования по условиям оплаты труда работников образовательных организаций.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

- базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);
- базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;
- повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных организаций.

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

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

7. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

6 154 рубля – для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования образовательных организаций всех типов, образовательных организаций дополнительного образования детей, структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей

образовательных организаций всех типов; медицинского персонала образовательных организаций;

5 424 рубля – для руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций, педагогических работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением указанных в абзаце 2 настоящего пункта;

8. При установлении системы оплаты труда образовательным организациям руководствоваться:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, за исключением тренеров-преподавателей образовательных организаций спортивной направленности (приложение 1 к настоящему Положению);

2) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих образовательных организаций (приложение 2 к настоящему Положению);

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

4) Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) показателями и порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций (приложение 5 к настоящему Положению);

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

7) Порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (приложение 7 к настоящему Положению).

8). Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций (приложение 8 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций Должанского района устанавливаются отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта и отражаются в трудовых договорах с руководителями муниципальных образовательных организаций Должанского района.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

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

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Педагогическим работникам образовательных организаций, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

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

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

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка организации без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 настоящего Положения.

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

$$\text{Оп} = (\text{Об} \times \text{Чн}) / \text{Чс} + \text{Км}, \text{ где}$$

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

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

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

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

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала
образовательного учреждения

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель образовательного учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Ассистент, декан факультета, доцент, заведующий кафедрой, профессор, преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

	руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед
--	---

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

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

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для муниципальных образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования – за норму учебной нагрузки в год);

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

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

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

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			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 педагогических 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	1,4

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	
За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	1,20
Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов	1,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
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	1,20
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 преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,20
Воспитателям образовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования, за работу в группах списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость более чем на 10%	1,10
Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ	1,15

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 организаций (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

6. Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении слушателей курсов повышения квалификации, обучающихся центров дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, технопарков «Кванториум», реализующих программы технической и естественно- научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется с учетом следующих коэффициентов к базовой единице:

Для лиц, имеющих почетные звания, начинающих со слова «Народный»- 0,10;

Лиц, имеющих почетные звания, начинающих со слова «Заслуженный»- 0,07;

Для лиц, не имеющих почетных званий- 0,05.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений Должанского района

ПОРЯДОК

установления должностных окладов и другие условия оплаты труда специалистов и служащих образовательных организаций

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

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

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательных организаций определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Крс} \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательной организации;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательных организаций, значения которых приведены в таблицах 1 – 4;

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
1	2	3
Заведующий библиотекой	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Заведующий производством (шеф-повар)	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Руководитель филиала общеобразовательного учреждения	Свыше 100 чел.	4,00
	От 100 до 50 чел.	3,00
	До 50 чел.	2,5

Таблица 2

Наименование должностей	Обрабатываемая земельная площадь (га)	Повышающий коэффициент
Управляющий учебным хозяйством	От 50 до 100	1,80
	От 100 до 200	1,85
	От 200 до 300	1,94
	От 300 до 400	2,10
	От 400 до 500	2,25
	Свыше 500	2,43

Таблица 3

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
Начальник штаба гражданской обороны	При контингенте свыше 600 чел.	2,25
Заведующий общежитием	С количеством проживающих свыше 300 чел.	1,94

Таблица 4

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структур-ных подразделений общеобразовательно-го учреждения (подразделения), учреждения дополнительного образова-ния детей, среднего профессионального образования	2,25	2,1	1,94	1,79
Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором учреждения дополнительного образования взрослых	2,97			
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособлен-ного структурного подразделения (филиала) общеобразовательного учреж-дения (подразделения), учреждения дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, старший мастер	2,43	2,25	2,1	1,94

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

$$\text{Оув} = \text{Б} \times \text{Кувх} \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

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 образовательных организаций, значения которых приведены в таблице 5.

Таблица 5

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув)
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций					
Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрис-консульт, сурдопереводчик, инженер-системный администратор, контрактный управляющий		1,85	1,55	1,4	1,35
Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,4	1,35	1,3
Программист, электроник		2,5	1,85	1,55	1,35
Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель					1,2
Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом,					1,55

комендант, дежурный по общежитию, заведующий канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, заведующая лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор					
Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог					1,8
Врач-специалист	3,25		3,1	2,94	2,36
Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре)	1,85		1,55	1,4	1,35
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	2,1		1,94	1,79	1,65
Зубной врач	2,94		2,79	2,64	2,50
Медицинская сестра	2,79		2,64	2,36	1,85

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Должанского района

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

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

$$\text{Ооп} = \text{Б} \times \text{Коп}, \text{ где:}$$

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

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

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.

5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

6. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

7. Слесарь-ремонтник.

8. Слесарь-сантехник.

9. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

10. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

11. Слесарь-электромонтажник.

12. Столяр.

13. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.

14. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.

15. Электромонтер связи.

16. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.

17. Электрогазосварщик.

18. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

19. Реставратор клавишных инструментов.

20. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

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 учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Должанского района

Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда
руководителей и руководящих работников образовательных организаций

1. Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций, за исключением образовательных организаций спортивной направленности, определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1).

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
2	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
4	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития, санатория-профилактория и других структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30

5	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	Свыше 300 чел.	до 50
		Из расчета за каждого дополнительно	0,5
		За каждую группу дополнительно	5
6	Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	За каждое указанное структурное подразделение	до 10
7	Наличие службы постинтернатной адаптации	За каждое указанное структурное подразделение	до 15
8	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
9	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
10	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	до 3, но не более 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе образовательного учреждения		до 30
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парниково-вого хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
17	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся	За каждого обучающегося	0,5

	(воспитанников) в образовательных организациях, учреждениях среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	(воспитанника)	
19	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
20	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие многопрофильности образовательной организации	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
22	Наличие в образовательных организациях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
23	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
24	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных организаций в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
25	Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
26	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
27	Наличие у работников образовательной организации государственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15

		Свыше 20 % коллектива	20
28	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
29	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
30	Создание и использование в учебном процессе образовательной организации мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

2. Образовательные организации 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 организации, организации дополнительного образования детей и другие образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	до 250

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Должанского района определяется:

- не чаще одного раза в год органом местного самоуправления в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации;

- для вновь открываемых образовательных организаций – 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 государственной власти специальной компетенции.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

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

2) по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в организациях

дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

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

8. Учреждения дополнительного образования детей, общеобразовательные организации при исправительно-трудовых учреждениях относятся к группам по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников образовательных организаций

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации. Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательных организаций.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательных организаций из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

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

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

K – компенсационные выплаты;

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

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

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

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательных организаций утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективными договорами организаций или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

7. Руководители организаций 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;

2) выплаты за работу в ночное время;

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

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) 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 физическому воспитанию;

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 образовательной организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

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 Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательных организаций 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. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

14. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за повышение 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 образовательных организаций утверждаются Положением о стимулировании, утвержденном 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;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

5) высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;

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

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

10) качественное ведение документации;

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

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в 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»;

б) наставникам молодых специалистов.

19. Премирование работников образовательных организаций 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 организации 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 учреждения;

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;

3) 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 образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса 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;

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя учреждения:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников;

и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

б) заместителю директора по административно-хозяйственной работе и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;
е) своевременное и качественное представление отчетности;
ж) качественное ведение документации;
7) заведующему библиотекой и 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;

8) 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.

22. 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 Должанского района в соответствии с правовыми актами отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта.

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

25. 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 образовательного учреждения в следующих случаях:

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

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

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

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

26. Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

27. 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 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

29. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных образовательных организаций устанавливаются по решению отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта в размере и порядке, установленном приложением 8 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Должанского района

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
образовательных организаций

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

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 Должанского 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;

2) 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

3) 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;

б) организаций дополнительного образования детей, других организаций в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

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

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Должанского района

ПОРЯДОК
оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров
образовательных организаций

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

2. Показатели и порядок отнесения организаций 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:

$$\text{Од} = \text{Б} \times (\text{Кр1} + \text{Кр2}) \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б – базовая единица;

Кр1 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от численности обучающихся (воспитанников), значения которых приведены в таблице 1;

Кр2 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, значения которых приведены в таблице 2;

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которых 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)
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, учреждениях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10% общей численности обучающихся (воспитанников);

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

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 – 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителей и 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 организаций производится по должностным окладам (ставка оплаты труда) педагогических работников.

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

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

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

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за повышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

№	Показатели	Критерии оценки	%
---	------------	-----------------	---

1	2	3	4
Раздел 1. Общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации при исправительных учреждениях)			
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 уровней, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	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 образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета):	
5 и более договоров		5	
до 5 договоров		3	
максимум		5	
1.4.	Участие образовательной организации в инновационно-	Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности:	

1	2	3	4
	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 организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации	от 95 % и выше	7
		от 90 % до 94 %	3
		максимум	7

1	2	3	4
	со средней заработной платой в Орловской области		
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
Раздел 2. Организации дополнительного образования, включая организации спортивной направленности			
1.	Основная деятельность		до 15
1.1.	Осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников	2
		Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок,	4

1	2	3	4
		проведение проблемно-обучающих семинаров	
		Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров	5
		максимум	5
1.2.	Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования):	
		от 1 % до 3 %	1
		от 4 % до 5 %	2
		от 6 % до 7 %	3
		от 8 % до 9 %	4
		от 10 % до 15 %	5
		от 16 % и более	6
		максимум	6
1.3.	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	Наличие сайта организации дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства	2
		максимум	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения	2
		максимум	2
2.	Работа с обучающимися		до 14
2.1.	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов муниципального,	Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней	2
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не	4

1	2	3	4
	регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений	менее 10 мероприятий	
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий	6
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий	8
		максимум	8
2.2.	Сохранение контингента воспитанников	От 11 % до 15 % обучающихся отчислены в течение года	2
		От 7 % до 10 % обучающихся отчислены в течение года	4
		От 4 % до 6 % обучающихся отчислены в течение года	5
		От 0 % до 3 % обучающихся отчислены в течение года	6
		максимум	6
3.	Финансово-экономическая деятельность организаций		до 10
3.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии)	Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки	1
		Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок	2
		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	3
		максимум	3

1	2	3	4
3.2.	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
4.	Работа с кадрами		до 11
4.1.	Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования	Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников):	
		От 20 % до 30 %	1
		От 10 % до 20 %	2
		Менее 10 %	4
		максимум	4
4.2.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории	от 50 % до 60 %	1
		от 70 % до 80 %	3
		от 90 % до 100 %	5
		максимум	5
4.3.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	1
		Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2
		максимум	2

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

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

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательной организации, а руководителю – приказом начальника отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация, в порядке, установленном пунктами 21-26 настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом начальника отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется на основании приказа начальника отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация.

17. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и 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 образовательных организаций к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных организаций, 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.

18. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций 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.

19. Руководителю образовательной организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом начальника отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация.

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

20. На основании приказа начальника отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится

образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных организаций.

21. Состав и положение о комиссии определяется и утверждается приказом начальника отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Отдел образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация, представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

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

24. 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.

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии начальник отдела образования, молодежной политики, физической культуры и спорта, в ведении которого находится образовательная организация, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных организаций.

26. 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.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 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, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – коэффициент кратности) представлено в таблице 4.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей 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	заместители руководителя, главный бухгалтер
Свыше 1000 чел.	до 5	до 4,5
От 750 до 1000 чел.	до 4,5	до 4
От 500 до 750 чел.	до 4	до 3,5
До 500 чел.	до 3,5	до 3

29. Расходы на оплату труда руководящих работников 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.