**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Кромского района Орловской области**

**«Гуторовская средняя общеобразовательная школа имени Куренцова А.И.»**

 Утверждаю: Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Толдонова Е.А.

Приказ от 05.09.2022г. № 93

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кромского района Орловской области

«Гуторовская средняя общеобразовательная школа имени Куренцова А.И.»

(с 1 сентября 2022 года)

Согласовано: Приняты:

Председатель ППО на общем собрании

 Панюшкина Е.Е. трудового коллектива Протокол № 2 от протокол № 3 от

04.09.2022г. от 04.09.2022г.

Приложение к приказу от 05.09.2022 г. № 71

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кромского района Орловской области

«Гуторовская средняя общеобразовательная школа имени Куренцова А.И.»

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кромского района Орловской области

«Гуторовская средняя общеобразовательная школа имени Куренцова А.И.» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кромского района Орловской области «Гуторовская средняя общеобразовательная школа имени Куренцова А.И.» (далее – образовательное учреждение, образовательная организация).

1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных учреждений.
2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения.
3. Система оплаты труда образовательного учреждения 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 мнения первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки по условиям оплаты труда работников образовательного учреждения.

1. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки, для педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательного учреждения.

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

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

10000 рублей – для руководителя образовательной организации, реализующей программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательной организации;

12500 – для педагогических работников образовательной организации, реализующей программы дошкольного образования, структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательной организации.

11000 рублей – для педагогических работников образовательной организации.

1. При установлении системы оплаты труда образовательному учреждению руководствоваться:
2. порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);
3. порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителей структурных подразделений специалистов и служащих образовательного учреждения (приложение 2 к настоящему Положению);
4. тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих (приложение 3 к настоящему Положению);
5. выплатами стимулирующего характера (приложение 4 к настоящему Положению);
6. показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательного учреждения (приложение 5 к настоящему Положению);
7. критериями для установления стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения (приложение 6 к настоящему Положению);
8. порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (приложение 7 к настоящему Положению);
9. порядком оплаты труда руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения (приложение 8 к настоящему Положению).
10. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается отделом образования администрации Кромского района - по

образовательному учреждению и отражаются в трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения.

1. Должностные оклады (базовые 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 (базовой 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 (базовой ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

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

1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
2. Педагогическим работникам образовательного учреждения, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.
3. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательном учреждении, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.
4. Заработная плата (с учетом компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и иных выплат) работников, отработавших в расчетном периоде норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Приложение 1 к положению

ПОРЯДОК

установления базовых ставок (должностных окладов)

и другие условия оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения.

1. Должностные оклады (ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 Положения об оплате труда.
2. Ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

Об х Чн Оп =

Чс

**+ Км** , 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.

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

Об = Б х К х Кк1 х Ксп1, где:

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

К – коэффициент повышение базовой единицы на 25%, предусмотрено пунктом 12 Положения об оплате труда.

Кк1 – коэффициент квалификации;

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

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

Таблица 1 Классификация должностей административного и педагогического персонала

образовательной организации

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административ-ный персонал | Руководитель образовательной организации (директор),главный бухгалтер. |
| Педагогический персонал (основной) | Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший вожатый. |

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гру ппы | Квалифи ка ционная катего рия | Повышающий коэффициент за квалификацио нную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий коэффициентза уровень образова ния педагога | Итоговый повышающ ий коэффицие нт(ст.1 + гр. 3+ гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсутств ует | 0 | Основное общее или среднее общееобразование | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или среднее профессиональноеобразование | 0,2 | 1,2 |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование(бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профессиональноеобразование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профессиональное образование(бакалавр, специалист, магистр**)** | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднеепрофессиональное образование | 0,2 | 1,7 |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр,специалист, магистр) | 0,3 | 1,8 |

Таблица 3

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент применяемый при установлении окладовработников |
| 1 | 2 |
| За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченнымивозможностями здоровья | 1,15 |
| За работу в классах, группах для обучающихся(воспитанников) с отклонениями в развитии | 1,15 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченныевозможности здоровья | 1,1 |
| Педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательныхорганизаций («Точка роста») | 1,1 |

|  |  |
| --- | --- |
| Руководителю и главному бухгалтеру образовательной организации, имеющей в своем составе структурные подразделения дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей («Точка роста») | 1,1 |

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

в) 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. Изменения в тарификацию вносятся на основании приказа руководителя образовательного учреждения по истечении двух месяцев замещения с соответствующим увеличением начальной (месячной) нагрузки педагогического работника.

1. Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении обучающихся центра дополнительного образования - «Точка роста», реализующих программы технической и естественно - научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется с учетом следующих коэффициентов к базовой единице:

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

лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный» – 420 рублей;

для лиц, не имеющих почетных званий – 300 рублей.

Приложение 2 к положению

ПОРЯДОК

установления должностных окладов

и другие условия оплаты труда руководителей структурных подразделений специалистов и служащих образовательного учреждения.

* 1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются по следующей формуле:

Од = Б х Крс х Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

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

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 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 | Повышающий коэффициент Крс (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) |
| Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| Руководитель структурного подразделений образовательной организации | 1,6 | 1,5 | 1,45 | 1,4 |

* 1. Должностные оклады специалистов и служащих определяются по формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув - должностной оклад специалиста, служащего; Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, значения которого приведены в таблице 2;

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих по категориям должностей с учетом требований к квалификации (Кув) |
| высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций |
| Бухгалтер |  | 1,5 | 1,45 | 1,4 | 1,35 |
| Помощник воспитателя, младший воспитатель |  |  |  |  | 1,2 |
| Заведующий хозяйством |  |  |  |  | 1,35 |

Приложение 3 к положению

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

единые для всех образовательных учреждений

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

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала; Б - базовая единица;

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

Таблица

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

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

Приложение 4 к положению

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных

и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов ЕТКС.

* 1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
	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 изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.
2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.
3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки 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 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

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

1. Группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения, 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 | Количество работников в образовательном учреждении | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждогоработника, имеющего: |  |
| первую квалификационнуюкатегорию | 0,5 |
| высшую квалификационнуюкатегорию | 1 |
| 2 | Наличие у работников образовательного учреждения государственных наград | От 1 до 5 % коллектива | 5 |
| От 5 до 10 % коллектива | 10 |
| От 10 до 20 % коллектива | 15 |
| Свыше 20 % коллектива | 20 |
| 3 | Повышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся вобщеобразовательных учреждениях | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 153 |
| 4 | Наличие филиалов, учебно- консультационных пунктов, и других структурных подразделений с количеством обучающихся | За каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел | до 20 |
| от 100 до 200 чел. | до 30 |
| 5 | Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социальногосопровождения | За каждое указанное структурное подразделение: | до 10 |
| 6 | Наличие обслуживаемых | За каждое оборудованное | до 5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | оборудованных автоматизированных рабочихмест | автоматизированное рабочее место |  |
| 7 | Наличие обслуживаемойпроводной и (или) беспроводной локальной сети | За каждую локальную сеть | до 40 |
| 8 | Наличие серверных станций | За каждую серверную станцию | до 40 |
| 9 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (не менее 15 компьютеров на класс), специализированных классов в учрежденияхдополнительного образования | За каждый класс | до 10 |
| 10 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степенииспользования), спортивного зала. | За каждый вид | до 15 |
| 11 | Наличие столовой, кабинета психолога, кабинета логопеда, музыкального зала |  | до 3, но не более 50 |
| 12 | Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения | За каждую единицу | до 3, но не более 50 |
| 13 | Использование по договору в учебно-тренировочном процессе перечисленных впункте 12 технических средств и гужевого транспорта | За каждую единицу | до 15 |
| 14 | Наличие и использование воборудованном процессе оборудованных мастерских | За каждую в целом на учреждение | от 5 до 20 |
| 15 | Наличие двух и более зданий в образовательном учреждении, расположенных на расстоянииболее 1 км | За каждую локальную сеть | до 20 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 16 | Учреждения, территориально удалённые от районногоцентра на расстояние | от 10 км до 15 км | до 15 |
|  | от 10 км до 15 км | от 16 км до 20 км | до 25 |
|  | от 16 км до 20 км | Свыше 20 км | до 35 |
| от 10км до 15км | от 16км до 20км | До 25 |
| от 16км до 20км | Свыше 20км | До 35 |
| 17 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га),учебного хозяйства, теплиц | Площадь от 0,25 до 0,5га | До 30 |
| Площадь от 0,5 га | До 50 |
| 18 | Наличие собственных:котельной, очистных и других сооружений, гаражей | За каждый вид | до 20 |
| 19 | Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комнатасказок», зимний сад и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 20 | Наличие в образовательных учреждениях (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 оборудованной и используемой в образовательном процессебиблиотеки с читальным залом не менее чем на 15 человек |  | До 15 |
| 22 | Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федеральногоуровней | Копия приказа Департамента образования, культуры и спорта, копия приказа Отдела образования | 20 |
| 23 | Наличие оборудованного и | Из расчета за каждую единицу | 10, но не |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного,концертного залов) |  | более 20 |
| 24 | Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно- методическими центрами иотделами профильных министерств | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |
| 25 | Создание и использование в учебном процессе образовательного учреждения мультимедийных пособий подисциплинам учебного плана | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |
| 26 | Наличие лауреатов, дипломантов профессиональных конкурсов,фестивалей, выставок: |  |  |
| Всероссийского уровня | За одного обучающегося | 20 |
| Областного уровня | За одного обучающегося | 15 |
| Районного уровня | За одного обучающегося | 10 |
| До 10 специализаций | 10 |
| До 15 специализаций | 15 |
| Более 15 специализаций | 20 |
| 27 | Наличие в образовательномучреждении творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но неболее 20 |
| 28 | Участие за прошедший учебный год обучающихся образовательного учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях районного, регионального,всероссийского, международного уровней | Из расчета за каждого обучающегося | 0,5,но не более 20 |
| 29 | Количество проведенных концертов, фестивалей,конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую единицу | 2 но неболее 20 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 30 | Координация деятельности детских и юношескихобщественных организаций | Из расчета за каждую организацию | До 5 |
| 31 | Проведение на уровне областисеминаров за прошедший год на базе учреждения | Из расчета за каждую семинар | 2 |
| 32 | Организация спортивных иоздоровительных лагерей | За каждую смену | 15 |

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

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Тип (вид) образовательного учреждения | Группы по оплате трударуководителей |
| Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Школа | свыше 400 | до 400 | до 300 | до 250 |

1. Группа по оплате труда руководителя образовательного учреждения определяется не чаще одного раза в год: отделом образования администрации Кромского района - по образовательным учреждениям района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

отдел образования администрации Кромского района вправе вносить дополнения в объемные показатели, а так же может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше группы, определенной по показателям.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом образования администрации Кромского района.
2. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется:
3. по общеобразовательному учреждению – по списочному составу на начало учебного года;
4. по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;
5. контингент обучающихся (воспитанников) дошкольных образовательных учреждений определяется по списочному составу по

состоянию на 1 января, в соответствии с формой статистической отчетности 85-К.

1. За руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 6 к положению

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников образовательного учреждения.

* 1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат, премирования, предоставления материальной помощи работникам образовательного учреждения.

* 1. Выплаты компенсационного характера
1. Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.
3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = ∑ О x Кpi, где:

К – компенсационные выплаты;

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

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

1. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.
2. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

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

1. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.
2. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
3. К выплатам компенсационного характера относятся:
4. выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
5. выплаты за работу в ночное время;
6. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
7. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ; б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами, учебно-опытным участком, учебной мастерской;

г) организацию учебно-воспитательного процесса и административно- хозяйственной деятельности в образовательном учреждении;

д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся, работы с творческими коллективами;

е) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

з) организацию работы с библиотечным фондом школьных учебников; и) ведение делопроизводства;

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

н) другие условия, требующие компенсационных выплат.

1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
3. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы;

за работу в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской

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

1. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательной организации относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.
2. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).
3. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения (далее -Положение о стимулировании), коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.
4. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.
5. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением

о стимулировании.

1. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере:
2. 500 рублей в месяц:

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

в) наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту;

1. 1000 рублей в месяц:

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" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

1. 2000 рублей в месяц:

педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

1. ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда.
2. востребованность дополнительных общеразвивающих программ в рамках персонифицированного финансирования (далее - востребованность программ).

Востребованность программ рассчитывается следующим образом.



, , где:

*Впед* – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

*Офакт i* – фактическое число обучающихся в i-й группе,

*Омакс i* – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

*n* – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Востребованность программ определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если *Впед* < 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если *Впед* ≥ 60%, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

*СВ= Об \*Впед* , где:

*СВ* – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

*Об* – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю.

1. Премирование работников образовательной организации производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.
2. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:
3. обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

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

1. сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

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

г) высокий процент (выше 70%) охвата обучающихся горячим питанием; д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

1. обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы: повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по

сравнению с предыдущим периодом;

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

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

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса;

1. 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 учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы 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) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

ж) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно- методических мероприятий;

1. руководителям методических объединений, ответственным за организацию учебной и воспитательной работы:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественное выполнение плана воспитательной работы;

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

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

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

е) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

ж) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

з) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

1. завхозу 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;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

1. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в пункте 19 настоящего Порядка.
2. К иным выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные Положением о стимулировании, коллективным договором и районным трехсторонним Соглашением.

1. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются: работникам образовательных организаций, включая главных бухгалтеров, -

в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами образовательной организации, с Положением о стимулировании принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного 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 образовательных организаций - в соответствии с правовыми актами отдела образования администрации Кромского района.

1. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.
2. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положению о стимулировании образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом образовательной организации:

материальная помощь в связи с профессиональными и государственными праздниками;

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

в связи со смертью членов семьи работника (супруги, супруга, детей, родителей);

в связи с индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги).

1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выделяется на основании решения руководителя образовательного учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа.
2. Материальная помощь руководителю образовательного учреждения выделяется на основании приказа отдела образования администрации Кромского района в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Приложение 7 к положению

ПОРЯДОК

формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется:
	1. из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;
	2. средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее – норматив), указанных в таблице 1:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Тип образовательной организации, показатели | Норматив, % |
| 1. Муниципальная общеобразовательная организация | 25 |
| 1.1. дополнительно при наличии автономной котельной (закаждую) | 5 |

* 1. средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательной организации – в размере до 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

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

Приложение 8 к положению

ПОРЯДОК

оплаты труда руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, главного бухгалтера

1. Оплата труда руководителя образовательного учреждения (далее – главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к Положению.
3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

Од = Б х Кр х Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения; Б – базовая единица;

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

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группаруководителей | по | оплате | труда | Повышающий коэффициент(Кр2) |
| I группа | 3,5 |
| II группа | 3 |
| III группа | 2,8 |
| IV группа | 2,5 |

1. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:
2. за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников образовательного учреждения с ограниченными возможностями здоровья, применяется коэффициент – 1,2;
3. за работу в образовательном учреждении, имеющего 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, применяется коэффициент – 1,2.
4. Должностной оклад главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения на 10–20 % ниже должностных окладов руководителя учреждения без учета коэффициентов специфики.
5. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящему работнику образовательного учреждения производится по должностным окладам (ставкам) педагогических работников.
6. Руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.
7. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 6 к Положению.
8. К выплатам стимулирующего характера для руководителя образовательного учреждения относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.
9. Стимулирующие надбавки руководителю образовательного учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательного учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.
10. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения представлены в таблице 2 настоящего Порядка.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № | Показатели | Критерии оценки | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Раздел 1. Образовательная организация |
| 1. | Основная деятельность организации | до 30 |
| 1.1. | Результативность работы с одаренными | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | 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 | всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: |  |
| на региональном уровне | 1 |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | 2 |
| Наличие обучающихся – участников международных олимпиад и конкурсов | 1 |
| Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | 2 |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | 2 |
| максимум | 8 |
| 1.2. | Сохранение контингента обучающихся | Сохранение контингента обучающихся | 2 |
| 1.3. | Положительная динамика материально- технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 3 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.4. | Участие образовательной организации в инновационно- экспериментальной деятельности | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: |  |
| федеральный эксперимент | 2 |
| региональный эксперимент | 2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  | 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 |
| 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. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно- обслуживающего и | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10% | 2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | учебно- вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10% | 1 |
| максимум | 2 |
| 2.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3 | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95% и выше | 5 |
| От 90% до 94% | 2 |
| максимум | 5 |
| 3. | Работа с кадрами | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава организации | Количество уволенных работников: |  |
| от 6 до 9 | 1 |
| от 3 до 5 | 2 |
| не более 2 | 3 |
| максимум | 3 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников: |  |
| от 41% до 55% | 1 |
| от 56% до 65% | 2 |
| от 66% до 75% | 3 |
| от 76% до 85% | 4 |
| от 86% до 100% | 5 |
| максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в 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 |

1. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.
2. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 2 настоящего Порядка.
3. Размеры надбавок главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 20 января текущего финансового года приказом руководителя образовательного учреждения, а руководителю образовательного учреждения

– приказом отдела образования администрации Кромского района, в порядке, установленном пунктами 21–26 настоящего Порядка.

1. Размеры стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом отдела образования администрации Кромского района, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.
2. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется на основании приказа отдела образования администрации

Кромского района.

1. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:
2. положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждого уровня обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с худшими результатами;
3. результаты готовности образовательного учреждения к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);
4. конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательного учреждения, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю образовательного учреждения, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данного учреждения на финансовый год.

1. Премирование главного бухгалтера образовательного учреждения осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
2. Руководителю, главному бухгалтеру образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом отдела образования администрации Кромского района.
3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательного учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, руководителю образовательного учреждения устанавливается надбавка в размере до 5 % доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, оказываемых образовательным учреждением сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
4. В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения руководящему работнику оказывается материальная помощь в следующих случаях:
5. в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65) в размере должностного оклада;
6. 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;

1. в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;
2. при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год;
3. иная материальная помощь (к Дню учителя, к началу нового учебного года и пр.).
4. Предельное соотношение среднемесячной оплаты труда руководителя образовательного учреждения и уровня среднемесячной оплаты труда работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, главного бухгалтера) (далее – остальных работников) представлено в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей к среднемесячной заработной платы работников |
| До 350 человек | 2,5 |

1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы остальных работников, не превышающий 2,1 среднемесячных зарплат остальных работников.
2. Соотношение зарплат определяется по итогам календарного года. Расчеты ведутся отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Среднемесячная заработная плата руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера рассчитывается в соответствии с пунктом 20

«Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" .

1. Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директор и главный бухгалтер учреждения.