

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация Урицкого района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрация Урицкого района

№ 044

п.г.т. Нарышкино

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Урицкого района в новой редакции

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», Постановлением Правительства Орловской области от 19.07.2022г. №412, в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», дальнейшего обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Урицкого района, Администрация Урицкого района **П О С Т А Н О В Л Я Е Т**:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Урицкого района в новой редакции согласно приложению.
2. Руководителям муниципальных образовательных организаций внести соответствующие изменения в положения об оплате труда работников образовательных организаций.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 года.
4. Постановление администрации Урицкого района Орловской области от 9 сентября 2011 года № 460 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Урицкого района», с внесенными изменениями, считать утратившим силу.
5. Постановление администрации Урицкого района Орловской области от 5 августа 2011 года №381 «Об отраслевой системе оплаты труда

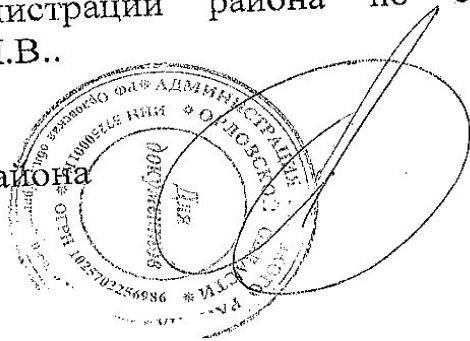
работников дошкольных образовательных учреждений Урицкого района», с внесенными изменениями, считать утратившим силу.

6. Постановление администрации Урицкого района Орловской области от 30 декабря 2011 года №779 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей Урицкого района», с внесенными изменениями, в отношении образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу образования, считать утратившим силу, в связи с отсутствием юридических лиц учреждений дополнительного образования.

7. Разместить настоящее постановление на сайте администрации Урицкого района.

8. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальной сфере и экономике Артамонову Н.В..

Глава района



Н.В.Тураев

Приложение
к постановлению Администрации
Урицкого района
от _____ № _____

**Примерное Положение об оплате труда
работников муниципальных образовательных организаций**

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, (далее также – Положение, настоящее Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципальных образовательных организаций Урицкого района (далее – образовательные организации);

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 условий труда;
применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области 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 образовательных организаций базовая единица устанавливается в размере:

12500 рублей – для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования образовательных организаций всех типов;

11000 рублей – для педагогических работников общеобразовательных организаций, медицинского персонала образовательных организаций; структурных подразделений дополнительного образования, центров «Точка роста»;

10000 рублей – для руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций».

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 (приложение 1 к настоящему Положению);

3) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих образовательных организаций (приложение 3 к настоящему Положению);

4) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций (приложение 4 к настоящему Положению);

5) 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 5 к настоящему Положению);

6) показателями и порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций (приложение 6 к настоящему Положению);

7) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательных организаций (приложение 7 к настоящему Положению);

8) Порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (приложение 8 к настоящему Положению);

9) Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций (приложение 9 к настоящему Положению);

9. Размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются отделом образования администрации Урицкого района в соответствии нормативно-правовыми актами Правительства Орловской области и отражаются в договорах с руководителями образовательных организаций.

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

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

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

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

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

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 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, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства).

**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](#) Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в [таблице 1](#), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км}, \text{ где:}$$

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования - за норму учебной нагрузки в год);

Чн - фактическая нагрузка в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования - фактическая нагрузка в год);

Чс - норма часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования - учебная нагрузка в год);

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
образовательной организации

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный

	руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, 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 педагогических работников образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times \text{Кк1} \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования - за норму учебной нагрузки в год);

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

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

4. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в [таблицах 2 и 3](#).

Таблица 2

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

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

Таблица 3

Показатели специфики	Коэффициент специфики работы (Ксп1)
1	2
За работу в школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1,15
Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов	1,1
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,1
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,1
Специалистам логопедических пунктов	1,15

Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость:	
от 10% до 20%	1,1
от 20% и выше	1,2
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", "IT-куб"), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения и центры, заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим деятельность данных структурных подразделений и центров	1,2

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

в) педагогической работы специалистов других 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, а для преподавателей организаций среднего образования - путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

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

6. Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении обучающихся центров дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, технопарков "Кванториум", "IT-куб", реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп

детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется в следующих размерах:

для профессоров, докторов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", - 620 рублей;

доцентов, кандидатов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - 420 рублей;

для лиц, не имеющих почетных званий, - 300 рублей.

Приложение 2
к постановлению Администрации
Урицкого района
от _____ № _____

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ,
СПОРТСМЕНОВ И СПОРТСМЕНОВ-ИНСТРУКТОРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ**

Утратил силу с 1 сентября 2022 года. - Постановление Правительства Орловской области от 19.07.2022 N 412.

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

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

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Крс} \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены в [таблицах 1 и 2](#);

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

Таблица 1

Наименование должностей	Обрабатываемая земельная площадь (га)	Повышающий коэффициент Крс
1	2	3
Заведующий учебным хозяйством	До 200	1,2
	От 200 до 500	1,4
	Свыше 500	1,6

Таблица 2

Наименование должностей	Повышающий коэффициент Крс (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, центра, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной)	1,6	1,5	1,45	1,4

мастерской, столовой, и других структурных подразделений образовательной организации				
Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых	1,98			
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей,	1,6	1,55	1,5	1,4

2. Должностные оклады специалистов и служащих определяются по формуле:

$$O_{ув} = Б \times K_{ув} \times K_{сп1}, \text{ где:}$$

$O_{ув}$ - должностной оклад специалиста, служащего;

$Б$ - базовая единица;

$K_{ув}$ - повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, значения которого приведены в [таблице 3](#);

$K_{сп1}$ - 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 3

Наименование должности	Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих по категориям должностей с учетом требований к квалификации ($K_{ув}$)				
	высшая	ведущая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций					
Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, инженер - системный администратор, контрактный управляющий		1,5	1,45	1,4	1,35

Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,4	1,35	1,3
Программист, электроник		1,9	1,80	1,65	1,35
Калькулятор, помощник воспитателя, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель					1,2
Архивариус, инспектор по кадрам, комендант, заведующий канцелярией, машинистка, , заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор					1,35
Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог					1,35
Врач-специалист	2		1,95	1,9	1,5
Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре), инструктор-методист по лечебной физкультуре	1,35		1,25	1,2	1,15
Медицинская сестра	1,75		1,55	1,5	1,2

**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](#).

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

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 организации такой должности.
3. Слесарь-ремонтник.
4. Слесарь-сантехник.
5. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
6. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений.

Примечания:

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

**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

N	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях	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 организациях, работающих в таком режиме	до 30
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 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 обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
8	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
9	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
11	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
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
13	Наличие автотранспортных средств, на балансе образовательной организации	За каждую единицу	до 3, но не более 20
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
15	Наличие собственных: котельной,	За каждый вид	до 20

	очистных и других сооружений, жилых домов		
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	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
18	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных организаций (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
19	Наличие многопрофильности образовательной организации	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
20	Наличие в образовательных организациях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
21	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
22	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
23	Участие образовательных организаций в инновационных и экспериментальных проектах		20

	областного, федерального уровней		
24	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
25	Наличие у работников образовательной организации наград	От 1 до 5% коллектива	5
		От 5 до 10% коллектива	10
		От 10 до 20% коллектива	15
		Свыше 20% коллектива	20
26	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
27	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
28	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

N	Тип (вид) образовательной организации	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 300	до 300	до 200	до 100
2	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 образовательных организаций определяется:

не чаще одного раза в год органами исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области, осуществляющими функции по выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительные функции по контролю и надзору в сфере образования, молодежной политики, защиты прав несовершеннолетних, опеки и попечительства, культуры и архивного дела, туризма, физической культуры и спорта (далее - органы исполнительной государственной власти специальной компетенции) в устанавливаемом ими 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 школам-интернатам - по списочному составу на 1 января;

3) 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;

4) участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных 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.

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 образовательной организации.

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:

б) проверку тетрадей и письменных работ;

в) обслуживание вычислительной техники;

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

д) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;

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

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

з) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

и) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

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

л) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

м) ведение делопроизводства;

н) руководство подсобным сельским хозяйством;

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

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

р) 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 превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

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

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

1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;

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

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 институционализации 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:

1) 500 рублей в месяц:

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

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

2) 1000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР,

"Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

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

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 организации;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

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

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

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

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

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

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

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

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

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

4) обеспечение современного качества организационного, 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) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

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

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

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

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

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

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

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

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

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:

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

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

8) младшему обслуживающему персоналу:

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

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

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 образовательных организаций - в соответствии с правовыми актами уполномоченного исполнительного органа государственной власти Орловской области в сфере образования.

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 образовательной организации в следующих случаях:

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

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

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

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 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 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 организацией на оплату труда.

29. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в размере и порядке, установленном [приложением 9](#) к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного персонала, указанного в [таблице 1](#) приложения 1 к Положению и [таблице 1](#) приложения 10 к Положению, а также медицинского персонала, указанного в [таблице 3](#) приложения 3 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания 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, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее - норматив), указанных в [таблице](#):

Таблица

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
Государственные образовательные организации и государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров) и организаций дополнительного профессионального образования	30
Дополнительно при наличии:	
филиалов (за каждый филиал отдельно)	3
автономных котельных	2
столовых	3
структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки "Кванториум", "IT-куб"), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников,	3

опережающей профессиональной подготовки, проектного развития, регионального модельного центра дополнительного образования, регионального координационного центра движения "Ворлдскиллс", регионального центра развития движения "Абилимпикс" (за каждое структурное подразделение, центр - отдельно)	
--	--

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций - в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

в) других организаций - в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

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

**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 (далее - образовательные организации) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательных 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 6](#) к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций определяются по формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Кр} \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од - должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б - базовая единица;

Кр - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций 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 и [таблице 3](#) приложения 10 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#) настоящего Порядка.

Таблица 1

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

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях среднего профессионального

образования, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10% общей численности учащихся (воспитанников);

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 20% 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 (ставкам 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 7](#) 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 превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в [таблице 2](#) настоящего Порядка.

Таблица 2

N	Показатели	Критерии оценки	% к должно стному окладу
1	2	3	4
Раздел 1. Общеобразовательные организации			
1.	Основная деятельность организации		до 30
1.1.	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов	

	призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	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
		локальный эксперимент	1
		максимум	5
1.5.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	2
		Оперативность выполнения предписаний надзорных органов,	1

	выполнения при наличии	замечаний учредителя при их наличии	
		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
1.9.	Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся	Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся	3
2.	Финансово-экономическая деятельность организаций, всего		до 10
2.1.	Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10%	2
		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	1

		надзорными органами сроки	
		Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок	2
		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	3
		максимум	3
2.3.	Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	От 95% и выше	5
		От 90% до 94%	2
		максимум	5
3.	Работа с кадрами, всего		до 10
3.1.	Стабильность кадрового состава учреждения	Количество уволенных работников:	
		от 6 до 9	1
		от 3 до 5	2
		не более 2	3
		максимум	3
3.2.	Привлечение квалифицированных педагогических работников	Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников:	
		от 41% до 55%	1
		от 56% до 65%	2
		от 66% до 75%	3
		от 76% до 85%	4
		от 86% до 100%	5
		максимум	5
3.3.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности	Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал:	
		2 - 3 мероприятия	1
		4 и более мероприятий	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 2](#) 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 органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, 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 органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, 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 органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, 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 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;

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, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной 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 органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, 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 органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательной организации.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Структурные подразделения органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, представляют 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 2](#) 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 орган исполнительной государственной власти специальной компетенции, 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) 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 3](#).

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 3

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Коэффициент кратности	
	руководитель	заместители руководителя, главный бухгалтер
Свыше 1000 чел.	до 5	до 4,5
От 750 до 1000 чел.	до 4,5	до 4
От 500 до 750 чел.	до 4	до 3,5
До 500 чел.	до 3,5	до 3

29. Расходы на оплату труда руководящих работников 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.

ЛИСТ РАССЫЛКИ
постановления Администрации Урицкого района

от _____ № _____

Кому рассылается	Количество экземпляров
Гнеушевой Л.В.	3
Артамоновой Н.В..	1
Жидковой Е.В.	1
Общий отдел	1

(подпись исполнителя)

(дата)