

Муниципальная бюджетная средняя общеобразовательная школа №33
г.Орла

Рассмотрено и принято
на общем собрании трудового
коллектива
Председатель трудового
коллектива

 В.Н.Маслова
Протокол №1 от 30.08.2016г.



Приказ №54-Д/37 от 01.09.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения- средней общеобразовательной школы
№33 г. Орла**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения- средней общеобразовательной школы №33 г. Орла (далее по тексту «Положение») разработано на основании постановления Городского Совета народных депутатов №7/0108-ГС от 29.09.2011г. «О примерном положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Орла».

Положение разработано в целях повышения мотивации педагогического работника на предоставление высококачественной образовательной услуги.

Положение устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №33 г. Орла, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – Школа).

Введение отраслевой системы оплаты призвано решить следующие задачи:

гарантировать размер заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда на 1 ставку за выработанную норму времени;

установить зависимость размера заработной платы от квалификации работников, занимаемой должности, сложности выполняемых работ, качественных результатов труда;

изменить подходы к системе аттестации педагогических кадров;

привлечь в образовательные учреждения молодых специалистов;

использовать эффективные модели государственно- общественного управления образования.

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

3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, города Орла, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного комитета Школы, общего собрания трудового коллектива, Совета школы.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнения Орловского городского комитета профсоюза работников народного образования и науки по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

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 Школы.

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

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

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

4 650 рублей – для учителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и остального педагогического персонала образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

3 300 рублей – для руководителей;

3 100 рублей – для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных учреждений.

8. При установлении системы оплаты труда Школе руководствоваться:

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

2) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, специалистов и служащих Школы (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, единых для всех образовательных учреждений города Орла (приложение 3 к настоящему Положению);

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

5) показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников муниципальных образовательных и специальных (коррекционных) учреждений города Орла (приложение 5 к настоящему Положению);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Школы (положение о системе выплат компенсационного характера; положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда).

9. Должностной оклад руководителя Школы определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению и отражается в трудовых договорах (контрактах) с руководителем Школы.

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) с учетом других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсационные выплаты выплачиваются как процент от базовой ставки с учетом повышающего коэффициента, специфики работы, доплат, надбавок и в фиксированных суммах.

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 условиями труда.

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

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

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой 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. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

14. Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей назначаются и выплачиваются находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (далее - отпуск по уходу за ребенком) матерям, состоящим в трудовых отношениях с учреждением. Ежемесячные компенсационные выплаты назначаются со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком, если

обращение за ними последовало не позднее 6 месяцев со дня предоставления указанного отпуска.

15. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в Школе, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается согласно действующему законодательству Российской Федерации с определенной даты.

16. Экономия фонда выплачивается по итогам отчетного периода единовременными выплатами при наличии фондов.

17. Расходование средств экономии фонда оплаты труда осуществляется на выплату премий работников учреждения;

18. Распределение средств экономии фонда оплаты труда осуществляется советом трудового коллектива в составе 8 человек, входящих в комиссию по материальному поощрению.

19. Предложения о виде и размере выплаты имеет право вносить директор Учреждения, он же согласовывает ее советом трудового коллектива.

20. Решение о виде и размере выплаты директор Учреждения оформляет приказом.

Примечание:

1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2016 г.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 30 августа 2016 г.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
- средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения – средней
общеобразовательной школы №33 г. Орла

1. Должностные оклады (базовые 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 пунктом 12 настоящего Положения.

2. Должностной оклад (базовая ставка) педагогических работников образовательного учреждения, 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;

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 31.12.2012г

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала образовательного учреждения

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Директор, заместитель директора.
Педагогический персонал (основной)	Учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь.

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

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{Кк}_1 + \text{Кс}_1) \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

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

Б – базовая единица;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

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

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

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,57	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,57

			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,71
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,85
3	Первая	0,68	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,68
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,82
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
4	Высшая	0,79	Основное или среднее общее образование	0	1,79
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,93

			Высшее профессио- нальное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07
--	--	--	---	------	------

Таблица 3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,10 "

Таблица 4

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	1,20
учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20

специалистам логопедических пунктов	1,2
работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1,2
работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1,1
педагогическим работникам, имеющим звание «Народный учитель Российской Федерации»	1,25
педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель России», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный тренер»	1,2

Коэффициенты специфики работы (Ксп₁) *

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

в) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года. (Приложение №1 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству в том числе у другого работодателя не должен превышать половины от верхнего предела по данной должности (профессии).

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
-средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

ПОРЯДОК
установления должностных окладов
и другие условия оплаты труда руководителя,
заместителей руководителя, специалистов и служащих
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней
общеобразовательной школы №33 г. Орла

1. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения Школы к группам по оплате труда руководителя определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3. Заработная плата заместителей руководителя Школы устанавливаются на 15 – 43 процентов ниже должностного оклада руководителя Школы из основного фонда оплаты труда на основании ежегодного приказа по школе.

4. Должностной оклад руководителя Школы, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$Од = Б \times Крс \times Ксп_1$, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в таблицах 1 – 3;

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

5. Должностной оклад руководителя Школы не должен превышать трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу.

6. Заработная плата руководителя Школы может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, конкретный размер которых устанавливается трудовым договором (контрактом).

7. Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, конкретный размер которых устанавливается руководителем Школы.

Таблица 1

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	2,35	2,19	2,02	1,89
Заведующий, руководитель : кабинета, лаборатории, мастерской	2,25	2,1	1,94	1,79

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

$Оув = Б \times Кув \times Ксп_1$, где:

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

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 4.

Таблица 2

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала '(Кув)
	высшая	ведущая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений					
секретарь Школы					1,14
Специалист по кадрам, вожатый					1,55
Инструктор по спорту.	1,65		1,50	1,36	1,24

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
-средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения - средней
общеобразовательной школы №33 г. Орла

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного
учреждения определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б \times Коп$, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

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

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
3100	3317	3534	3751	3968	4185	4402	4960	5270	5425

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

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
-средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

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. Слесарь-ремонтник.
2. Слесарь-сантехник.
3. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
4. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
5. Слесарь-электромонтажник.
6. Столяр.
7. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.
8. Электромонтер связи.
9. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.
10. Электрогазосварщик.
11. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.
12. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
13. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.
14. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.
15. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

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

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

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
-средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда
руководителя и руководящих работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения- средней общеобразовательной школы №33 г.
Орла

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

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
2	Количество учащихся (воспитанников), охваченных квалификационной коррекцией психического развития	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1,0
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в образовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5

		высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие филиалов, структурных подразделений	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
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 оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
13	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	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, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
15	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	до 20
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
18	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
19	Наличие многопрофильности образовательного учреждения	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
20	Наличие в образовательных учреждениях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
21	Наличие оборудованной и		15

	используемой в образовательном процессе библиотеки		
22	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных учреждений 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 учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
24	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад, семинаров	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
25	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
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 образовательного учреждения мультимедийных пособий по	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

	дисциплинам учебного плана		
--	----------------------------	--	--

2. 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 труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Группа по оплате труда руководителя Школы определяется:

не чаще одного раза в год учредителем, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Школы;

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

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем.

5. Контингент обучающихся образовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
- средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения - средней общеобразовательной школы №33 г. Орла

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 Школы.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам Школы 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, Орловской области и города Орла, содержащие нормы трудового права.

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

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

7. Руководитель учреждения проводит 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:

- за классное руководство;
- проверку тетрадей и письменных работ;
- обслуживание вычислительной техники;
- заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
- организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- проведение внеклассной работы по физвоспитанию;
- организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, педагога-библиотекаря);
- работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- ведение делопроизводства;
- заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);
- выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);
- другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. 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.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Школы 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 при наличии аттестации рабочих мест – 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 35 % 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;

коэффициент оплаты труда заместителям руководителя устанавливает руководитель, исходя из объемных показателей.

Компенсационные выплаты выплачиваются как процент от базовой ставки с учетом повышающего коэффициента, специфики работы, доплат, надбавок или как фиксированные суммы.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

премии и поощрительные выплаты.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам Школы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

14. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам Школы утверждаются Положением о стимулировании, утвержденном коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

15. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются по решению руководителя муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

16. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя Школы устанавливаются учредителем, в устанавливаемом им порядке, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

17. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается работникам Школы в соответствии с локальными нормативными актами работодателя на определенный срок, но не более 1 учебного года;

2) работникам Школы, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», Почетная Грамота Минобнауки РФ устанавливается коэффициент 0,2, применяемый при установлении окладов педагогических работников.

18. Премирование работников муниципальных образовательных учреждений производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

19. Премирование работников Школы осуществляется с учетом следующих показателей:

1) рост качества обучения;

2) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов;

4) проведение открытых уроков;

5) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

6) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей;

8) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

9) использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;

10) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

11) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

20. Премирование руководителя Школы осуществляется с учетом следующих показателей:

1) результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятих классов;

2) результаты аттестации и государственной аккредитации общеобразовательного учреждения;

3) развитие инновационной и экспериментальной деятельности;

4) участие общеобразовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

5) организация предпрофильного и профильного обучения;

6) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т. д.);

7) высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;

8) сохранение и укрепление здоровья обучающихся;

9) организация работы по сокращению отчисления обучающихся из общеобразовательного учреждения до достижения 15-летнего возраста;

10) развитие материально-технической базы образовательных учреждений;

11) результаты готовности образовательных учреждений к новому учебному году;

12) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных учреждений;

13) реализация программы развития образовательного учреждения;

14) иные показатели, установленные работодателем.

21. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

22. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам Школы, включая заместителей руководителя, – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда;

руководителю Школы – в соответствии с решением учредителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

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

24. Из фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательного учреждения.

25. Материальная помощь выделяется по заявлению сотрудника на основании решения руководителя образовательного учреждения с обязательным

учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

26. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения за результаты работы производится один раз в год с учетом динамики роста учителя, классного руководителя в соответствии с его дополнительной нагрузкой, за работу не входящую в его должностные обязанности.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы при премировании производится администрацией учреждения. Для подготовки указанного расчета на основании приказа директора учреждения создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. Протокол направляется в Совет трудового коллектива для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

26.1.1. Единовременное премирование работников Школы осуществляется за счет средств стимулирующей части оплаты труда учреждения, оставшихся после установления педагогическим работникам учреждения выплат стимулирующего характера за результаты их работы за полугодие.

26.1.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом школы. В приказе указывается конкретный размер этой выплаты.

26.1.3. В случае, если часть стимулирующих выплат, выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Советом учреждения, перераспределение средств внутри учреждения.

27. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
-средней общеобразовательной
школы №33 г. Орла

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения- средней
общеобразовательной школы №33 г.Орла

1. Установить, что фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы, без учета средств на ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы, без учета средств на ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. На премирование руководителя образовательного учреждения главным распорядителем бюджетных средств централизуется 1 % от общего объема средств на оплату труда. Порядок расходования устанавливается учредителем.

Приложение №3

Коэффициенты квалификации

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (1+ст.3+ст.5)
I	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,5	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,5
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,64
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,78
3	Первая	0,6	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,6
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,74
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,88
4	Высшая	0,7	Основное или среднее общее образование	0	1,7
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,84
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, Магистр)	0,28	1,98

Директор школы

Л.Б.Быкова

