

ПРИНЯТО
общим собранием
(конференцией) работников

УТВЕРЖДЕНО
Директором школы
_____ М.М. Мыгаль

Протокол
от 24 декабря 2021 года № 1

Приказ по школе
от 27 декабря 2021 года № 548

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Орловской средней общеобразовательной школы № 3**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Орловской средней общеобразовательной школы № 3» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Орловской средней общеобразовательной школы № 3, осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности и разработано в соответствии с Постановлением Администрации Орловского района Ростовской области от 28.10.2021 № 786 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций Орловского района, подведомственных Управлению образования Орловского района».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

— выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

— доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

— повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера),

выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками применяется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с Решением Орловского районного Собрания депутатов от 14.11.2008 № 170 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Орловского района»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим локальным нормативным актом, но не ниже

минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных в соответствии с Постановлениями Администрации Орловского района Ростовской области от 28.10.2021 № 786 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций Орловского района, подведомственных Управлению образования Орловского района».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень	-	8372
	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	8793

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	Старший вожатый	12041
	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12626
	3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	13242
	4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед	13893

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей руководителей структурных подразделений**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	4
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	12948
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	12326
	2-й квалификационный уровень: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	13595
	в учреждениях III - IV групп по оплате	12948

	труда руководителей	
	3-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	14273
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	13595

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	5071
	2-й квалификационный уровень		5316
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	Лаборант	5581
	2-й квалификационный уровень	-	5862
	3-й квалификационный уровень	-	6157
	4-й квалификационный уровень	-	6449
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда		8217

	руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей		7830
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень		6449
	2-й квалификационный уровень		6767
	3-й квалификационный уровень	Бухгалтер; Системный администратор; Контрактный управляющий	7103
	4-й квалификационный уровень		7456
	5-й квалификационный уровень		7830
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда		8632
			8217
	2-й квалификационный уровень		9063
	3-й квалификационный уровень		9515

2.3.4 Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**Размеры ставок
заработной платы по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	-	
	1-й квалификационный разряд	Гардеробщик; дворник; сторож; уборщик служебных помещений	4169
	2-й квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4411
	3-й квалификационный разряд	Оператор котельной	4669
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем организации проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

— работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица 6

Размеры доплаты
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы:	
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	1
2.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:	

педагогическим работникам, если обучение осуществляется в школе (по заявлению родителей (законных представителей) обучающегося на дому обучение по основным общеобразовательным программам на основании медицинского заключения может быть организовано в учебных помещениях образовательной организации за рамками основного расписания занятий)	5
педагогическим работникам, если обучение осуществляется дома	10

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**Размеры доплаты
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 - 4-х классов 5 - 11 (12)-х классов	20 25
2.	Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:	

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> — русскому языку, литературе, — математике — иным предметам: биологии, химии, физике, географии, родному русскому языку, родной русской литературе, истории, обществознанию, иностранному языку 	<p style="text-align: right;">20 15 10</p>
4.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	10
5.	<p>Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> — руководителю комиссии (консилиума, объединения) 	10
6.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы с количеством классов:</p> <ul style="list-style-type: none"> — от 20 до 29 	10
7.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, с количеством классов:</p> <ul style="list-style-type: none"> — от 13 до 29 	10
8.	<p>Работникам организации, ответственным за работу с архивом учреждения:</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p>	15
9.	Работникам организаций, ответственным за организацию питания	15
10.	<p>Работникам организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <ul style="list-style-type: none"> — при численности аттестуемых 1 - 2 человека — при численности аттестуемых 3 - 4 человека — при численности аттестуемых 5 человек и более 	<p style="text-align: right;">10 15 20</p>
11.	Работникам организации, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по	в размерах, утверждаемых

1	2	3
	образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ (по биологии, химии, физике, географии, родному русскому языку, родной русской литературе, истории, обществознанию, иностранному языку), предусмотренные пунктами 1 - 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе с наполняемостью не менее:

в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, расположенных в сельских поселениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) - 14 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами

учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

4. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного и воспитательного процессов.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются школой.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора школы.

4.3.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов устанавливается педагогическим работникам школы.

Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов устанавливаются школой самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников.

4.3.3. Основания и порядок проведения оценки интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательного и воспитательного процессов педагогических работников:

— руководители школьных методических объединений учителей предметников (для учителей), заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе (для других педагогических работников), по материалам, представленным педагогическим работником, заместителями директора заполняют оценочный лист, проверяют достоверность соответствия представленных материалов оценке, знакомят с

ним под подпись педагогического работника;

— на основании выявленных показателей и оценочных листов школьных методических объединений и заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе комиссия по оценке качества работы определяет интенсивность и результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов за определенный период каждого педагогического работника и формирует итоговые списки педагогических работников с указанием суммарной оценки показателей интенсивности и результатов работы по организации образовательного и воспитательного процессов за определенный период;

— в случае отсутствия результатов для сравнения комиссия по оценке качества работы вправе определить балл по показателям. В исключительных случаях, когда комиссия по оценке качества работы не может однозначно оценить деятельность педагога по данным критериям принимается индивидуальное решение по каждому конкретному случаю;

— на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов за определенный период имеют право все педагогические работники, за исключением находящихся в длительном (до года) отпуске, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, ежегодном оплачиваемом отпуске, в периоде временной нетрудоспособности, в командировке;

— выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов определяется два раза в год: в сентябре и январе. При этом в сентябре в расчет берется период с 01 января по 30 июня текущего года, а в январе – с 01 июля по 31 декабря прошедшего года;

— конкретная ежемесячная сумма для выплат надбавки педагогическим работникам, определяется комиссией по оценке качества работы и профсоюзным комитетом в пределах общих средств;

— стоимость одного балла определяется путем деления ежемесячной суммы для выплат надбавки, на сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками;

— выплата надбавки каждого работника рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником;

— округление сумм производится до целых рублей, по правилам математического округления;

— решение комиссии по оценке качества работы и профсоюзного комитета принимается на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Решение совместного заседания комиссии по оценке качества работы и профсоюзного комитета оформляется протоколом и подписывается всеми ее членами;

— директор школы на основании протокола комиссии по оценке качества работы и профсоюзного комитета, приказом по школе утверждает

список работников и размеры их надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов, который передается в бухгалтерию для начисления;

— выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов осуществляется в период с сентября по декабрь включительно (учетный период январь-июнь текущего года) и с января по май включительно (учетный период июль-декабрь предыдущего года);

— бухгалтерия начисляет выплату, определенную приказом директора отдельной ведомостью.

4.3.4. Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников по организации образовательного и воспитательного процессов:

	Показатели	Баллы	Набранные баллы
1	Средний балл учащихся по итогам 2 четверти, 1 полугодия (года) по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия в сравнении с его предыдущим средним показателем по предмету:		
	Ниже	0,0	
	Равен	1,0	
	выше	2,0	
	учителя 1-х классов	2,0	
2	Тьютор – методист	3,0	
3	Подтверждение наличия активного информационного ресурса сети интернет, обеспечивающего публичный диалог с детьми, родителями, местным сообществом		
	наличие сайта, аккаунта	2,0	
4	Использование разнообразных форм внеклассной работы (сумма баллов):		
	экскурсия в пределах района	0,5	
	экскурсия в пределах области	1,0	
	экскурсия за пределы области	2,0	
5	Наличие правонарушений обучающимися общественного порядка и поступков, противоречащих Уставу школы, обучающихся, состоящих на профучете ПДН ОМВД, КДН и ЗП:		
	показатель ниже предыдущего	0,5	
	Отсутствуют	1,0	
6	Работа с детьми ОВЗ в классе		
	1-2	0,5	
	3-5	1	
	свыше 5 часов	2	
7	Охват обучающихся класса в мероприятиях, проводимых РДШ		
	30-50%	1	
	51-100%	2	

4.3.5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогического работника.

В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать в комиссию по оценке качества работы образовательного учреждения апелляцию.

4.3.6. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии по оценке качества работы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по оценке качества работы и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель комиссии по оценке качества работы в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание комиссии по оценке качества работы, на которое в обязательном порядке приглашаются члены соответствующего методического объединения, заместители директора и педагог, подавший апелляцию.

В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии по оценке качества работы проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная комиссией по оценке качества работы на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

— работникам организации - руководителем организации в соответствии с порядком, утвержденным настоящим положением.

Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации и согласовывается с Управлением образования Орловского района.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних

размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета и бюджета Орловского района на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в % к должностному окладу (ставке заработной платы) на определенный срок.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ, сроки ее выплаты устанавливаются приказом директора школы в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (Приложение № 1).

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебновспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры надбавки
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Заместители руководителя организации, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20

2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	10
	от 5 до 10 лет	15
	от 10 до 15 лет	20
	свыше 15 лет	30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.6.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора школы.

4.6.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в следующем порядке:

— предложения по премированию по итогам работы представляются директору заместителями директора, руководителями ШМО, профсоюзным комитетом;

— директор представляет в комиссию по оценке качества работы информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования;

— комиссия по оценке качества работы проводит оценку достижений, рассматривает результаты работы и определяет конкретные размеры премий каждого поощряемого работника в соответствии с данными критериями премирования;

— члены комиссии по оценке качества работы принимают решение об установлении и размере премии открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов этой комиссии. Решение оформляется протоколом;

— на основании протокола заседания комиссии по оценке качества работы директор школы издает приказ о премировании;

— приказ доводится до сведения работника под роспись.

Премии могут выплачиваться в течение календарного года. Разовый размер премии не должен превышать двух окладов.

4.6.3. Премирование работников осуществляется по критериям премирования, указанным в таблице № 9

Таблица № 9

Критерии премирования

Показатели к премированию по результатам текущей деятельности работника

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий
соблюдение исполнительской дисциплины
обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.6.4. Премирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

- школьного мониторинга направлений деятельности;
- государственной итоговой аттестации выпускников основной и средней школы;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся и педагогов в районных, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- участие обучающихся и педагогов в интеллектуальных турнирах, смотрах, олимпиадах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

4.6.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.6.6. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера согласовывается с Управлением образования Орловского района и осуществляется на основании приказа руководителя организации.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя организации.

4.6.7. Работники школы могут лишаться премиальных.

Основанием для лишения премии может служить:

- наличие дисциплинарного взыскания;

Основанием для дальнейшего назначения премии может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организаций, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам: при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов; при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Руководителям и специалистам организаций (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

— заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н - 20 процентов;

— иным руководителям и специалистам - 25 процентов.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10

Таблица 10

Размеры надбавки
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	— при наличии почетного звания «народный»	25
	— при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	— при наличии ведомственной награды	10

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается Управлением образования Орловского района.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава, молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до

наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 5. Условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов заместителям руководителей организаций и главным бухгалтерам.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации по учебно – воспитательной работе, заместителя руководителя по воспитательной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, заместителя руководителя по административно – хозяйственной работе – на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.3. С учетом условий труда заместителям руководителя и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования Орловского района.

5.4. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования Орловского района.

5.5. Заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заместителями руководителя определяется руководителем организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Для заместителей руководителя организации, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.2. По решению Управления образования Орловского района заместителям руководителя и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении

основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители организации.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организацией в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления
- заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и

стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

— учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

— учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников организации утверждается Управлением образования Орловского района.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.7.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы

преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.7.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе от 21 до 25 человек - на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.7.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

— за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

— за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

— за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

— за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

— должностного оклада, ставки заработной платы;

— выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях

труда;

— выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители организаций в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных муниципальных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств областного бюджета, бюджета Орловского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования Орловского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается в соответствии с приложением № 14.

7.3. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

работникам организаций - руководителем организации на основании письменного заявления работника в соответствии со следующим порядком:

Под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работнику с наступлением чрезвычайных обстоятельств:

Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника;
- длительный период временной нетрудоспособности;
- хирургическое оперативное вмешательство;
- инфекционные заболевания (в том числе COVID - 19);
- иные чрезвычайные обстоятельства по решению директора школы.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании письменного заявления работника, документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств и решения совместного решения комиссии по оценке качества работы и профсоюзного комитета.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета Орловского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Орловской средней общеобразовательной школы № 3

Критерии для надбавки за качество выполняемых работ

Наименование должности	Критерии	Максимальный размер надбавки (%)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	развитие системы поддержки талантливых детей	20
	информационная открытость (работа сайта, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	20
	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	20
	развитие системы поддержки детей с особенностями в развитии	20
	своевременная разработка и реализация локальных актов учреждения, необходимых для функционирования	20
	реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	20
	быстрый сбор необходимой информации для принятия управленческих решений	30
	принятие оптимальных решений в кратчайшие сроки	20
	качественная организация работы методического совета, ШМО	20
	соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	40
	качественное выполнение плана внутришкольного контроля	20
	отсутствие возвратов документов на доработку, требующих их существенного изменения	30
ИТОГО		200
Заместитель директора по воспитательной работе	профессионализм, качество, напряженность и интенсивность труда	20
	охват учащихся различными формами летнего отдыха и занятости	20
	развитие школьных детских объединений по интересам (лидеры, волонтеры, и т.д.)	20
	быстрый сбор необходимой информации для принятия управленческих решений	30
	принятие оптимальных решений в кратчайшие сроки	20
	качественное выполнение плана воспитательной работы	20
	соблюдение сроков подготовки и	40

	предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	
	отсутствие возвратов документов на доработку, требующих их существенного изменения	30
ИТОГО		200
Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении	30
	укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	20
	высокая организация содержания здания и окружающей территории в надлежащем порядке	20
	своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности (договора, контракты и т.д.)	20
	обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и электроснабжения учреждения	30
	контроль рационального использования электро-, тепло-, водо- и др. ресурсов	30
	своевременное и качественное предоставление отчетности	30
	оперативность и качество выполнения заявок	20
	ИТОГО	
Главный Бухгалтер	Качественная и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетностей	20
	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	20
	Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, аналитических материалов	20
	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	20
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	20
	Выполнение финансово-экономических функций (разработка новых положений, выполнение расчетов по бюджету)	40
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	10
	Информирование сотрудников об изменениях в оплате труда и других вопросах	10
	Отсутствие жалоб и обращений сторонних организаций	10

	Подготовка проектов приказов, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью	10
	Соблюдение договорной дисциплины	10
	Инициатива и реализация творческих идей для привлечения инвестиций в школу	10
ИТОГО		200
Бухгалтер	За своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	30
	Самостоятельность и оперативность выполнения поставленных задач, способность быстро адаптироваться в различных ситуациях	30
	Соблюдение финансовой и кассовой дисциплин, исполнение положений по школе	30
	Отсутствие ошибок в первичных документах	30
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	20
	Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в начислении заработной платы	20
	Качественная подготовка и представление персонифицированных данных сотрудников в ПФ РФ	20
	Сшив и сохранность бухгалтерских документов	20
ИТОГО		200
Контрактный управляющий	Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	30
	Наличие плана-графика закупок и своевременное размещение его согласно требованиям 44-ФЗ, контроль его исполнения	30
	Своевременная работа в программах по бюджетной политике	30
	Своевременное выполнение работ по составлению текущего и перспективного планирования плана-графика закупок, контроля по исполнению	20
	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов по школе	20
	Качественное и своевременное предоставление отчетности	20
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективные достижения заданных результатов	30

	обеспечения нужд школы	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны поставщиков, подрядчиков	20
ИТОГО		200
Системный администратор	Техническое сопровождение и обеспечение бесперебойной работы официального сайта школы	40
	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники школы	40
	Обеспечение в рабочем состоянии и своевременная аттестация рабочих мест в ЗСПД, ФИС ФРДО, РИС «Образование»	40
	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров	40
	Техническое сопровождение внутренней системы видеонаблюдения школы	40
ИТОГО		200
Лаборант	Эффективная работа по развитию пространственной среды кабинетов химии и физики, пополнению дидактического материала	20
	Своевременная и качественная помощь в организации и проведении экспериментальных, лабораторных, практических и творческих работ по физике, химии	20
	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием ИКТ	20
	Правильное хранение и рациональное использование приборов, лабораторного оборудования, химических реактивов и препаратов	20
	Своевременная и качественная подготовка проведения лабораторных работ, практических и теоретических занятий с внедрением инновационных технологий	20
	Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	20
	Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	20
	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний	20
	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг должностных	20

	обязанностей	
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений и проверяющих органов	20
ИТОГО		200
Секретарь-машинистка	Оперативность и качество выполнения поручений руководителя	40
	Своевременное исполнение служебных материалов, писем, запросов	40
	Содержание документов, архивов, информационного фонда в образцовом порядке	40
	Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов	40
	Качественное ведение делопроизводства	40
ИТОГО		200
Гардеробщик	Выполнение обязанностей на высоком уровне, соблюдение этических норм поведения при общении с обучающимися, родителями, сотрудниками	20
	Сохранность имущества в гардеробе	30
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, сотрудников.	40
	Поддержание порядка в гардеробе, своевременное пресечение нарушений порядка со стороны обучающихся	40
	Профилактика террористических актов (систематический осмотр гардероба на наличие посторонних вещей, наблюдение за посетителями, своевременное обнаружение посторонних лиц и неизвестных предметов)	40
	Выполнение особо важных поручений	30
	ИТОГО	
Дворник	Качественная и своевременная уборка территории образовательного учреждения в установленное время	40
	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации образовательного учреждения	40
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	40
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся, сотрудников образовательного учреждения	40
	Участие в озеленении территории учреждения	40

ИТОГО		200
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
	Выполнение работ, не связанных с основными обязанностями	20
	Выполнение особо важных и срочных работ	20
	Поддержка в исправном состоянии материально-технического оснащения и оборудования учреждения	20
	Отсутствие претензий к качеству работы	20
	За соблюдение технологии выполнения ремонтно-строительных, слесарных, электро-технических работ, правила эксплуатации и содержания зданий, оборудования, механизмов, машин, сооружений.	20
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении.	20
	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	20
	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и электроснабжения учреждения	20
Уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий	20	
ИТОГО		200
Сторож	обеспечение сохранности зданий, сооружений и имущества	40
	отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	40
	своевременное реагирование на возникновение ЧС	40
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников образовательного учреждения	40
	соблюдение исполнительской дисциплины	40
ИТОГО		200
Уборщик служебных помещений	Качество работы и интенсивность труда	30
	Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	40
	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	50
	Своевременная маркировка уборочного инвентаря	30
	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок в учреждении	30
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	20
ИТОГО		200

