

Принято
на заседании
профсоюзного комитета
Протокол от «10.11.2014» г. № 1

В - *Виноградова Н.Ю.*



Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Средней общеобразовательной школы №7 города Мценска»

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Средней общеобразовательной школы №7 города Мценска» (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Средней общеобразовательной школы №7 города Мценска (далее - Организации).

2. Оплата труда работников Организации осуществляется по системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образования.

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

4. 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.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

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

2) базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

3) повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников Организации.

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:

4650 рублей - для педагогических работников Организации;

3500 рублей – для руководителей Организации;

3000 рублей - для специалистов, рабочих и служащих Организации.

8. При установлении системы оплаты труда работников Организации необходимо руководствоваться документами

а) Перечнем должностей и профессий работников Организации, относящихся к административному, педагогическому (основному), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (приложение 1 к настоящему Положению);

б) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и других условий оплаты труда работников Организации (приложение 2 к настоящему Положению);

в) Тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, единых для Организации (приложение 3 к настоящему Положению);

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

д) Показателями и порядком отнесения Организации к группам оплаты труда руководителей и руководящих работников Организации (приложение 5 к настоящему Положению);

е) Системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Организации (приложение 6 к настоящему Положению);

ж) Порядком формирования фонда оплаты труда работников Организации (приложение 7 к настоящему Положению);

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

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

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

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

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

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

10. 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.

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

Приложение 1
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»
Таблица 1

**Перечень должностей и профессий
работников Организации, относящихся к административному, педагогическому
(основному), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

Группа персонала	Наименование должностей
1	2
Административный персонал	Директор, заместитель директора, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Учитель, воспитатель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, методист, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший вожатый, педагог-организатор, тьютер, педагог дополнительного образования.
Учебно-вспомогательный персонал	Библиотекарь (заведующий библиотекой), секретарь-машинистка, инженер-программист, программист, техник, техник –программист, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, делопроизводитель, инспектор по кадрам, секретарь учебной части, лаборант, бухгалтер, кассир.
Обслуживающий персонал	Дворник, сторож-вахтер, грузчик, уборщик служебных помещений, электрик, гардеробщик, сантехник, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию здания.

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»

**Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и других условий
оплаты труда работников Организации**

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам Организации за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Организации без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Тарифная ставка педагогических работников Организации, с учетом фактической педагогической нагрузки работника, определяется по следующей формуле:

$$\text{Об} \times \text{Чн}$$

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

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 декабря 2012 года.».

3. Базовая ставка педагогического работника Организации определяется по формуле:

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

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

Б – базовая единица;

Кк – коэффициент квалификации;

Кс – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом специальной компетенции, уполномоченным в сфере образования);

Ксп – 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 определяются в соответствии с таблицами 2,3,4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее 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 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 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 профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

Таблица 3

Коэффициенты стажа (Кс)

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	0,1

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	1,20
За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	1,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
Специалистам логопедических пунктов	1,2
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,2
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,1
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25

Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2
---	-----

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях.

6. Должностной оклад работников из числа учебно-вспомогательного персонала Организации определяется по следующей формуле:

$O_{ув} = Б \times K_{ув}$, где:

$O_{ув}$ – должностной оклад работника из числа учебно-вспомогательного персонала;

$Б$ – базовая единица;

$K_{ув}$ – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала Организации, значения которых определяются в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала ($K_{ув}$)
	высшая	ведущая	первая	вторая	
Учебно-вспомогательный персонал Организаций					
бухгалтер, инженер-программист, библиотекарь		1,79	1,50	1,36	1,30
техник, техник-программист			1,36	1,30	1,21
делопроизводитель, кассир, секретарь-					1,09

машинистка, программист		2,1	1,79	1,50	1,24
инспектор по кадрам, машинистка, заведующий хозяйством, лаборант, секретарь учебной части					1,14
специалист по кадрам					1,5

Приложение 3
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»

**Тарифные
разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, единых
для Организации**

1. Тарифная ставка работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в Организации, определяется по следующей формуле:

$O = B \times K$, где:

O - тарифная ставка по профессиям рабочих;

B - базовая единица;

K - тарифный коэффициент устанавливается в зависимости от разряда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, значение которого приведены в таблице 6.

Таблица 6

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 (руб.)									
3000	3210	3420	3630	3840	4050	4260	4800	5100	5250

2. Тарификация работников по профессиям рабочих и рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

3. Оплата труда рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов в соответствии с Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, представленных в приложении 4 к настоящему Положению.

Приложение 4
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»

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

1. В Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата труда которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки входят слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием оборудования, контрольно-измерительных приборов.

2. В Организации к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

3. Другим рабочим, не предусмотренным пунктами 1, 2 настоящего Перечня, оплата труда устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов 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.

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

5. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем Организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образования в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направленных на оплату труда. Указанная оплата может носить постоянный либо временный характер.

Приложение 5
Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»

**Показатели и порядок
отнесения организации к группам по оплате труда руководителей и руководящих
работников Организации**

1. Группа по оплате труда руководителей и руководящего персонала Организации определяется:

не чаще одного раза в год администрацией города Мценска в устанавливаемом ею порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организации;

для вновь открываемой Организации – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается администрацией города Мценска.

3. Контингент обучающихся (воспитанников) Организации определяется по списочному составу по состоянию на 1 сентября.

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

5. За руководителем Организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Организация относится к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организацией.

7. Отнесение Организации к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Организацией по показателям согласно таблицам 7,8.

Таблица 7

**Показатели
отнесения организаций по оплате труда руководителей и руководящих работников
Организации**

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в Организации	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
2	Количество работников в Организации	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
4	Наличие локальных служб психолого-педагогического и	За каждое указанное структурное	до 10

	медико-социального сопровождения	подразделение	
5	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
6	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
7	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
9	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
10	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
11	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе Организации	За каждую единицу	до 3, но не более 20
12	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
13	Наличие обучающихся в Организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные Организацией или на её базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14	Наличие оборудованных и используемых в Организации помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия и др.)	За каждый вид	до 15
15	Наличие в Организации (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития Организаций	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	(классов, групп)		
16	Наличие многопрофильности Организации	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
17	Наличие в Организации творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
18	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
19	Участие за предыдущий учебный год обучающихся в Организации 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
20	Участие Организации в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
21	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
22	Наличие у работников Организации государственных и ведомственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15
		Свыше 20 % коллектива	20
23	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
24	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
25	Создание и использование в учебном процессе Организации мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

Таблица 8

Тип (вид) образовательной организации	Группы по оплате труда руководителей			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Школы и другие Организации	свыше 400 баллов	до 400 баллов	до 300 баллов	до 250 баллов

Приложение 6

Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Средней общеобразовательной школы №7 города Мценска»

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Организации

I. Общие положения

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

2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников Организации.

II. Выплаты компенсационного характера

3. Компенсационные выплаты осуществляются работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

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

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам Организации утверждаются Положением о компенсационных выплатах, утвержденным локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Организации.

7. Руководители организации проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в ночное время;

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

г) доплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочные работы, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение работ за отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

III. Выплаты стимулирующего характера

9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- премии и поощрительные выплаты.

10. Размер выплат стимулирующего характера работникам Организации устанавливается к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

11. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам

Организации устанавливаются в соответствии с локальным актом о премировании и материальном стимулировании работников Организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образования.

12. Выплаты стимулирующего характера работникам Организации в соответствии с утвержденным Положением о премировании и материальном стимулировании работников Организации осуществляются по приказу руководителя Организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

13. Премирование работников Организации производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

14. Премирование работников Организации осуществляется с учетом следующих показателей:

1) выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности Организации;

2) соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ и оказанию услуг;

3) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

4) качественное предоставление платных услуг населению, отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг;

5) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

6) проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

7) своевременность и полнота подготовки отчетности;

8) иные показатели, установленные в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами Организации, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Организации.

15. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

- другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

16. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются работникам Организации в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников Организации, утвержденным локальным нормативным актом Организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации.

17. Из фонда оплаты труда Организации работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размерах, утвержденному локальным нормативным актом Организации и согласованному с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников Организации.

18. Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя Организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Организации или иного представительного органа работников Организации.

Приложение 7
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»

Порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации

Фонд оплаты труда работников Организации формируется:

- 1) из средств на заработную плату работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания Организаций по состоянию на 1 января соответствующего финансового года;
- 2) из средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников;
- 3) из средств на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (ставок) заработной платы работников.

Приложение 8
к примерному Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения – Средней
общеобразовательной школы №7 города
Мценска»

Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера Организации

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее – руководящие работники) Организации состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности воспитанников, отнесения Организации к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
2. Показатели и порядок отнесения Организации к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.
3. Должностные оклады руководителя Организации определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times (\text{Кр}_1 + \text{Кр}_2) \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя Организации;
Б – базовая единица;

Kp_1 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя Организации в зависимости от численности воспитанников, значения которого приведены в таблице 9;

Kp_2 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя Организации в зависимости от отнесения Организации к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 10;

$K_{сп}$ – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 2 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

Таблица 9

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Kp_1)
Свыше 1000 чел.	4,75
От 500 до 1000 чел.	4,25
От 250 до 500 чел.	3,75
От 100 до 250 чел.	3,25
До 100 чел.	3

Таблица 10

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент (Kp_2)
I группа	1,5
II группа	1
III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Коэффициент специфики применяется при следующих условиях: за работу в Организации, имеющей специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, если этих групп четыре и более.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Организации устанавливаются руководителем Организации на 10–20 % ниже должностных окладов руководителей Организации без учета коэффициентов специфики.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам Организации производится по должностным окладам (ставка оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам Организации устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

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

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

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

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю Организации представлены в таблице 11 настоящего Порядка.

Таблица 11

	Критерии оценки деятельности руководителя Организации	%
1	2	3
1. Основная деятельность Организации		до 30
	результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие Организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	10
	сохранение контингента обучающихся	5
	положительная динамика материально-технического обеспечения Организации за счет привлечения внебюджетных источников	5
	участие Организации в инновационно-экспериментальной деятельности	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2
	отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство Организации	2
	обеспечение открытости и доступности информации об Организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	1
2. Финансово-экономическая деятельность Организации		до 10
	достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	7
	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	3
3. Работа с кадрами		до 10
	стабильность кадрового состава Организации	3
	доля аттестованных работников на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	5
	участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2

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

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 10 настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом

руководителя Организации, а руководителю – распоряжением администрации города Мценска в порядке, установленном пунктами 21–26 настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю Организации могут быть уменьшены вплоть до отмены распоряжением администрации города Мценска в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителя Организации осуществляется на основании распоряжения администрации города Мценска.

17. Премирование руководителя Организации осуществляется с учетом следующих показателей:

1) награждение государственными и ведомственными почетными грамотами, наградами и знаками отличия;

2) результаты готовности Организации к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) присвоение государственных и ведомственных званий;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности Организации, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

5) государственные и профессиональные праздники.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю Организации, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной Организации на финансовый год.

18. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров Организации осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Организации в размерах и порядке, установленных Положением об оплате труда Организации, в пределах фонда оплаты труда Организации.

19. Руководителю, заместителям руководителя, главным бухгалтерам Организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных Учредителем.

20. На основании приказа управления образования администрации города Мценска, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей Организации.

21. Состав и Положение о комиссии определяются и утверждаются приказом управления образования администрации города Мценска.

22. Организация представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности Организации, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя Организации в соответствии с показателями качества труда руководителей Организации и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в таблице 10 настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель Организации имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управления образования администрации города Мценска, готовятся предложения главе города об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя Организации.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов

Организации от предпринимательской деятельности руководителя Организации устанавливается надбавка в размере до 5 % доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых Организацией сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

1) в связи с юбилейными датами, начиная с 50-и лет и каждые последующие пять лет, в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;

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

28. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемого на выплату премий и материальной помощи руководящим работникам (далее – фонда стимулирования руководящих работников), не может превышать 5 % объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

29. Предельное соотношение среднемесячной оплаты труда руководителя Организации и уровня среднемесячной оплаты труда работников Организации представлено в таблице 12.

Таблица 12

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Коэффициент кратности
Свыше 1000 чел.	до 2,75
От 500 до 1000 чел.	до 2,25
От 250 до 500 чел.	до 1,75
До 250 чел.	до 1,5

30. Исчисление размера средней заработной платы работников Организации для определения предельного соотношения среднемесячной оплаты труда руководителя осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

31. Расходы на оплату труда руководящих работников Организации ограничиваются 10% средств, направляемых Организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.