Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Однолуцкая основная общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Ильича Аверьянова»

303144, Орловская область, Болховский район, село Однолуки, улица Советская, дом 19, телефон 8(48640) 2-52-48

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено на педагогическом совете  Протокол №1 от 29.08.2022г.  Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Горбачёва | Согласовано с управляющим советом  Протокол №3 от 29.08.2022г.  Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Первых | Утверждаю:  И.о.директора  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Горбачёва  Приказ №146-А/1 от 02.09.2022г. |

Принято

Зам.председателя ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.Корж

Протокол №10 от 02.09.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОДНОЛУЦКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ИВАНА ИЛЬИЧА АВЕРЬЯНОВА»**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Ильича Аверьянова» Болховского района Орловской области

1. П[оложение](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA751A3D733E5D8C1312FC99EA4E6ACD20C336BD851O7Z8M) об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Однолуцкая основная общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Ильича Аверьянова» (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Однолуцкая основная общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Ильича Аверьянова» (далее – образовательное учреждение).

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

3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах: соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством; дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда; применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера; учета мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки, Федерации профсоюзов Орловской области и Совета профсоюза работников образования по условиям оплаты труда работников образовательного учреждения.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

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

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

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

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA751A3D733E5D8C1312FC99EA4OEZ6M) Российской Федерации.

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

7. Для работников, указанных в [пункте 1](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par50) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

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

11000 рублей - для педагогических работников образовательных организаций, а исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта; медицинского персонала образовательных организаций;

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

8. При установлении системы оплаты труда образовательному муниципальному «Однолуцкая основная общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Ильича Аверьянова» руководствоваться:

1) [Порядком](#P134) установления базовых ставок (должностных окладов)   
и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (приложение 1 к настоящему Положению);

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

4) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательного учреждения (приложение 4 к настоящему Положению);

5) [Порядком](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par1896) формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (приложение 5 к настоящему Положению);

6) [Порядком](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par1924) оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера образовательного учреждения (приложение 6 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются органом специальной компетенции администрации Болховского района Орловской области, осуществляющего управленческие функции в сфере образования на территории Болховского района (отделом образования администрации Болховского района) и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций.

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

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

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

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

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

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Педагогическим работникам образовательного учреждения, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13.Педагогическим работникам-выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства

Приложение 1

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»

Болховского района Орловской области

ПОРЯДОК

установления базовых ставок (должностных окладов) и другие   
условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций.

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка организации без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных [пунктами 11](#P116), [12](#P117) Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в [таблице 1](#P166), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется   
по следующей формуле:

base_23679_74481_32768, 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.

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательной организации

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер |
| Педагогический персонал (основной) | Преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед |

3. Базовая ставка педагогических работников образовательной организации, за исключением педагогических работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле:

Об = Б x Кк1 x Ксп1, где:

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

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

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

4. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в [таблицах 2](#P194) и [3](#P246).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Груп-пы | Квалифи-кационная категория | Повышающий коэффициент за квалифика-ционную 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 | Отсутст-вует | 0 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1 |
| Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,2 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,7 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,8 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент специфики работы (Ксп1) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 1,15 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,1 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,15 |
| Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость: |  |
| от 10 % до 20 % | 1,1 |
| от 20 % и выше | 1,2 |

6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

в) педагогической работы специалистов других организаций (органа власти района в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»

ПОРЯДОК

установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих образовательных организаций.

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

Од = Б x Крс x Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены   
в [таблицах 1](#P958) и [2](#P1020);

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице](#P265) 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Обрабатываемая земельная площадь (га) | Повышающий коэффициент Крс |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Заведующий учебным хозяйством | До 200 | 1,2 |
| От 200 до 500 | 1,4 |
| Свыше 500 | 1,6 |

Таблица 2

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

2. Должностные оклады специалистов и служащих определяются   
по формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув – должностной оклад специалиста, служащего;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам   
специалистов и служащих, значения которого приведены в [таблице 3](#P1068);

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице](#P265) 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 3

| Наименование должности | Повышающий коэффициент  к должностным окладам специалистов и служащих  по категориям должностей с учетом требований  к квалификации (Кув) | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций | | | | | |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, сурдопереводчик, инженер-системный администратор, контрактный управляющий |  | 1,5 | 1,45 | 1,4 | 1,35 |
| Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования |  |  | 1,4 | 1,35 | 1,3 |
| Программист, электроник |  | 1,9 | 1,80 | 1,65 | 1,35 |
| Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель |  |  |  |  | 1,2 |
| Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежитию, заведующий канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор |  |  |  |  | 1,35 |
| Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  |  |  |  | 1,35 |
| Врач-специалист | 2 |  | 1,95 | 1,9 | 1,5 |
| Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре), инструктор-методист по лечебной физкультуре | 1,35 |  | 1,25 | 1,2 | 1,15 |
| Медицинская сестра | 1,75 |  | 1,55 | 1,5 | 1,2 |

Приложение 3

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»

Тарифные разряды,

межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки

по разрядам тарифной сетки рабочих, единые

для всех образовательных организаций

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

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

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

Таблица

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

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

Приложение 4

к Положению об оплате труда

МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»

**СИСТЕМА ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

**МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»**

1. Общие положения

1.1Настоящая система выплат разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=CA2528A7A2B962FD645E1F9F362015C45C82D92B86E5914F5E4AAF4A97P6ZCM) Российской Федерации.

Данная система выплат устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательных учреждений.

Настоящее Положение определяет виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия и порядок их выплаты работникам Школы.

1.2 .Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МБОУ «Однолуцкая ООШ».

1.3. По инициативе директора по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены. Оформленные соответствующим образом изменения и дополнения подшиваются к настоящему Положению.

**2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

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

2.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = SUM О x Кpi, где:

К - компенсационные выплаты;

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

Кpi - компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в [пунктах 5](#Par1795) - [10](#Par1821) настоящего приложения.

2.4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

2.5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

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

**3. Перечень оснований для компенсационных выплат**

3.1. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам общеобразовательных учреждений утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения. Виды и размеры выплат руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются приказом ОО и ПО с учетом мнения председателя районной профсоюзной организации работников образования. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

3.2. Размер компенсационных выплат педагогическим работникам за работу не входящую в круг основных обязанностей работников (проверка письменных работ, классное руководство) в классах с наполняемостью менее 25 (14) обучающихся устанавливается с использованием компенсационных коэффициентов пропорционально количеству обучающихся в классах. Эти выплаты составляют дополнительную часть заработной платы и как сказано в [**пункте 4.1**](https://www.referent.ru/1/274621?l35#l35)**Приказа № 536 Миниобрнауки РФ от 11.05 2016г** периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. Наступление каникул не является основанием для уменьшения заработной платы **(**[**п.2.3 и 2.6**](https://www.referent.ru/1/247195?l10#l10)**Приказа № 1601 Миниобрнауки РФ от 22.12. 2014г).** Поэтому если на указанный период неполное рабочее время сотруднику не устанавливалось, то заработная плата начисляется в общем порядке. А так как оплата за кабинет, проверку тетрадей и другие доплаты, вошедшие в тарификацию, являются частью зарплаты, то зарплата в каникулярное время выплачивается учителю полностью. Для привлечения к трудовой деятельности в летнее время педагогических работников директором школы издается приказ об утверждении графика работы. При недостатке средств компенсационных выплат, выплаты производятся в виде стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда.

**Для педагогических работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды работ | | | Компенсационный коэффициент | |
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда | | | | |
| С тяжёлыми и вредными условиями труда | | | 12% от базовой ставки | |
| С особыми тяжелыми и особо вредными условиями труда | | | 25% | |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | | | | |
| За работу в ночное время | | | до 40% | |
| За работу в выходные и праздничные дни | | | В соответствии со ст. 153 ТК РФ | |
| Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд) | | | 30% | |
| 3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника | | | | |
| За классное руководство | | | | |
| В 1-9 классах | | | 0,4% от базовой ставки за 1 ученика  10% за класс не менее 25 человек | |
| За проверку письменных работ | | | | |
| В 1-4 классах | | | 0,2% за 1 ученика от базовой ставки,  7% за класс не менее 25 человек | |
| По русскому языку и литературе в 5-9 классах  По родному языку и литаратуре | | | 0,3 % за 1 ученика, за каждый предмет  10 % за класс не менее 25 человек | |
| По математике, иностранному языку, черчению | | | 0,2% за 1 ученика  7% за класс не менее 25 человек | |
| Проверка прочих тетрадей | | | 0,1 процент за 1 ученика | |
| За заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями | | | | |
| Химия, физика, биология, информатика | | | 7% от базовой ставки | |
| Математика, русский язык, литература, начальные классы | | | 3% | |
| Остальные кабинеты | | | 2% | |
| За заведование учебно-опытным участком | | | До 10% | |
| За руководство школьным методическим объединением | | | До 5% | |
| За руководство школьным методическим Советом | | | До 10% | |
| За заведование музеем | | | До10% | |
| **Главному бухгалтеру** | | | | |
| За увеличение объема выполняемых работ:  - за освоение новых компьютерных программ и ведение отчетности в электронном виде | | | До 30% | |
| Воспитатель дошкольной группы, | | За увеличение объема выполняемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей: кружковая работа, работа с электронным детским садом. | До 10% | |
| Старший воспитатель | | За увеличение объема выполняемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей:  -кружковая работа,  -работа с электронным детским садом.  -ответственный за ведение питания в дошкольной группе;  делопроизводство | До 15%  До15%  До 30%  До 20% | |
| Выплаты обслуживающему персоналу | | | | |
| Повару | **Доплата за расширение зоны обслуживания:**  - уборку и мытье полов в столовой и на кухне  -содержание участка, в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений пищеблока, отсутствие замечаний; | | | До 20% |
| завхозу | - за обеспечение пропускного режима в ОУ(с регистрацией в тетради)  - обеспечение безаварийной работы систем теплоснабжения и энергоснабжения | | | До 20% |
| техслужащим | -за уборку туалета, работа с хлорсодержащими веществами  - личное участие в проведении ремонтных работ  -за выполнение функций гардеробщицы  - за обеспечение пропускного режима в ОУ(с регистрацией в тетради) | | | До20%  До 20% |
| Оператору  сторожу | -за работу в ночное время  За увеличение объема выполняемых работ:  -выполнение обязанностей дворника и др. | | | До 20%  До50% |
| Помощник воспитателя | Расширение зоны обслуживания:  Выполнение косметического ремонта в группе и здании структурного подразделения и др. | | | До 20% |

3.3. Компенсационные выплаты руководителям и зам.директора общеобразовательных учреждений устанавливаются за:

-расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 40%;

-руководство учебно-консультационными пунктами до 15%;

-организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря) до 20%;

-ведение делопроизводства до 20%.

-индивидуальное обучение на дому до 20%

**4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера**

4.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается директором Школы в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- признания в установленном порядке условий труда на рабочем месте безопасными;

-окончания срока выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работника.

**5.Выплаты стимулирующего характера**

5.1 Объём стимулирующей части оплаты труда может составлять до 20% фонда оплаты труда МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова».

5.2.Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения могут быть в виде стимулирующих надбавок и в виде поощрительных выплат.

5.3.Перечень оснований для стимулирования

5.4. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  должности | Основание | Размер выплаты |
| Директора ОУ  Педагогические работники | Качественное ведение школьной документации:  директор средней школы;  директор основной школы | **До**  2000руб.  1000руб. |
| Наличие высшей квалификационной категории | 350руб. |
| Обеспечение качественного школьного питания:  директора гимназии и школы № 3; директор школы № 2;  директора сельских школ при отсутствии завхоза;  директора сельских школ при наличии завхоза | **До**  2000 руб.  700руб.  1000руб. |
| Использование личного транспорта:  директора Гнездиловской, Фатневской, Злынской, Трубчевской, Репнинской, Вязовской, Краснознаменской и Б-Чернской школ;  директора Октябрьской, Однолуцкой, Струковской, Кривчевской школ | **До**  1000руб.  700 руб |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т. д.) | До 1000руб. |
| Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников) | до 1000руб. |
| Развитие материально-технической базы общеобразовательных учреждений | до 1000руб. |
| Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на срок не более 1 учебного года | Максимальный размер персонального повышаю  щего коэффициента – 2,0 |
| Реализация программы развития образовательного учреждения | 500руб. |
| Конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности общеобразовательных учреждений. | до 1000 руб. |
| Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса | 500 руб. |
| Педагогическим  работникам | Показатели результативности (положительная динамика) знаний, умений и навыков по предметам, результативность  Г(И)А. | От 10% до 30% от базовой ставки |
|  | Работникам общеобразовательных учреждений, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник | 500 руб. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | профессионально-технического образования СССР»,«Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком  «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»,  почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского  движения в России», имеющим звание «Мастер спорта», награжденные Почетной грамотой Министерства  образования Российской Федерации | |  |
| Подготовка победителей школьных предметных олимпиад,  конкурсов по предметам  Победитель  призер | | за каждый предмет и каждого ученика отдельно  До7%  До5% |  |
| Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов  (региональных,  Муниципальных  Всероссийских). | | до 30 %  от10% до 20%  до 40% |
| Подготовка учащихся для участия в конкурсах муниципального и  регионального уровней  Всероссийского уровня | | до 5%  до 15%  до 20% |
| Участие в инновационной деятельности,  ведение экспериментальной работы, разработка и  внедрение авторских программ, выполнение  программ углубленного и расширенного изучения предметов | | До 30% |
| Проведение занятий с педагогическим составом, жителями села.  по компьютерной грамотности. | | От 10% до 20 % |
| Проведение уроков высокого качества, открытых уроков, мастер-классов | | От 10% до 20% |
| Подготовка и проведение внеклассных мероприятий,  Конкурсов ит.д. | | От 10% до 20% |
| Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий | | До 20 % |
| Использование в образовательном процессе  здоровье сберегающих технологий | | До 15 % |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, жюри  различных конкурсах муниципального уровня),  конкурсах, олимпиадах регионального уровня | | До 15 %  До 30% |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих  авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.  Участие классного руководителя и классного коллектива в  различных конкурсах  Подготовка проектов с обучающимися и защита:  на школьном уровне  на районном уровне  на региональном уровне | | До 15 %  До 20%  за каждый проект  До 5%  До15%  До 20% |
| Снижение(отсутствие) пропусков учащимися уроков  без уважительных причин | | До 10 % |
| Образцовое содержание кабинета | | От 10% до 30% |
| За ведение и контроль электронной почты школы, | | До 20% |
| За оформление и пополнение информацией сайта школы.  За мониторинг официального сайта ОУ(его администрирование) | | От 7% до 10%  От 10% до 20% |
| За обработку и хранение персональных данных. | | До 10% |
| За наполнение и ведение виртуальной школы  За мониторинги, администрирование виртуальной школы | | До 10%  До 20% |
| За увеличение объема выполняемой работы(  как малокомплектная школа,) | | До 10% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов) | | До 15% |
| За работу школы будущего первоклассника | | До 10% |
| За подготовку документов, организационные мероприятия для проведение летнего оздоровительного сезона. | | До 10% |
|  | За результативность работы с родителями | | До 10% |
| За увеличение объема выполняемых работ (разовое поручение, оформление стенда, участие в уборке территории ОУ, работа на пришкольном участке, шитье и подготовка костюмов для творческой группы, изготовление декораций, подготовка выставки, подготовка отчетов и документов, участие в волонтерском движении и т.д.) | | От 10% до 20% |
| Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком, сохраняется размер оплаты труда, повышающего коэффициента квалификации по ранее имеющейся квалификационной категории после истечения срока её действия в течение 2 лет после выхода из соответствующих отпусков. | |  |
|  | **За увеличение объема выполняемых работ, выполнение отдельных специальных заданий, в т.ч**.:  Уполномоченный по обеспечению безопасности участников образовательного процесса; уполномоченный по ГО и ЧС в ОУ; Уполномоченный по ОТ и ТБ в ОУ; ответственный за профилактическую работу по ПДД; председателя профсоюзного комитета и т.д.  За работу с библиотечным фондом и его сохранности  За ведение делопроизводства (ведение учетной документации, приказов, оформление трудовых книжек, личных дел работников школы, входящей и исходящей документации, печатание документов и т.д.) (если поручено нескольким работникам то % суммируются- в сумме не более 40%)  За ведение протоколов педсовета, совещаний при директоре  За проведение внеклассной работы по физ.воспитанию  За обслуживание вычислительной техники  Выполнение обязанностей лаборанта | | До 15%    До 20%  До 40%    До 15% (в сумме, если несколько человек)  До8%  До 10%  До 8% |
|  | За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживание или увеличения объема выполняемых работ (при отсутствии той или иной должности); за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; | | До 40% |
| **Качество работы старшего воспитателя** | | | |
| Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО  Организация в группе смотров-конкурсов с детьми, праздников с привлечением родителей | | | До 30%  До 30% |
| Подготовка и проведение праздников, мероприятий с приобщением родителей совместно с родителями (Оформление декораций, костюмов, выставок) | | | От 5% до 80% |
| Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | | | До10% |
| Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | | | До20% |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций. | | | От 10% до 30% |
| **За увеличение объема выполняемой работы :**  - за работу с сайтом и виртуальной школой дошкольной группы  -за ведение питания в дошкольной группе  - ведение личных дел сотрудников  -выполнение косметического ремонта в группе и здании структурного подразделения  -работа по оборудованию и благоустройству групповых участков.  -за выполнение разового поручения, не связанного с основными должностными обязанностями  **За высокий уровень исполнительской дисциплины**  (подготовка отчетов, заполнение и ведение журналов,  документации)  Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | | | До 10%  До20%  До20%  До 20%  До20%  От 10 до 30%  До 20% |
| За качественную подготовку и участие в смотрах-конкурсах различного уровня | | | От 10% до 30% |
| **Качество работы воспитателя, музыкального руководителя** | | |  |
| Своевременность и качество оформления документации. | | | До 20% |
| Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | | | До 20% |
| Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил  внутреннего трудового распорядка | | | До 10% |
| Продуктивное участие в реализации методической деятельности  различного уровня | | | До20% |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций. | | | До 30% |
| Низкий по сравнению с уровнем ДОУ уровень заболеваемости воспитанников группы, отсутствие травматизма. ( только воспитателю) | | | До 20% |
| Низкий по сравнению с уровнем ДОУ уровень пропусков без уважительных причин (только воспитателю) | | | До20% |
| Подготовка и проведение праздников, | | | До 30% |
| Работа по оборудованию и благоустройству групповых участков.  Ведение кружковой работы  Выполнение косметического ремонта в группе и здании структурного подразделения  За качественную подготовку и участие в смотрах-конкурсах различного уровня | | | До50%  До30%  До 30%  До 30% |
| Методист, зам по ВР, по УВР | | Организация предпрофильного и профильного обучения | До 10% |
|  | | Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы | До 10% |
|  | | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся | До 10% |
|  | | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | До 10% |
|  | | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой | До 10% |
|  | | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы | До 10% |
| Конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности ОУ | До 10% |
| Реализация программы развития ОУ | До 10 % |
| Высокий уровень организации методической работы и инновационной деятельности | До 10% |
| Увеличение объема выполняемой работы:  -за результативность в подготовке и участии обучающихся в ГИА  - работу с одаренными детьми  -работу с персональными данными  - качественное проведение в классах ВПР, НОКО,  -участие обучающихся в различных онлайн уроках и конкурсах; | До 10% за каждый пункт |
| Сохранение и укрепление здоровья обучающихся | До 10% |
| Библиотекарь (или лицо ответственное за сохранение библиотечного фонда и работу с ним) | | Высокая читательская активность обучающихся | До 10 % |
| Пропаганда чтения как форма культурного досуга | До 10 % |
| Участие в общешкольных и районных мероприятиях | До 10 % |
| Оформление тематических выставок | До 10 % |
| Выполнение плана работы | До 10 % |
| Обслуживающий персонал (техслужащие, завхоз,) | | Проведение генеральных уборок | До 10 % |
| Содержание участка, в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; | До 10 % |
|  | | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, | До 15 % |
| Увеличение объёма выполняемых работ:  -за проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений, уборку территории школы, покос территории осенью и весной, уборка снега зимой;  -участие в косметических ремонтных работах  -за выполнение функций гардеробщицы  (сохранность верхней одежды и головных  уборов обучающихся)  -за участие в погрузочно разгрузочных работах при приемке продуктов; | До 20% |
| Работники пищеблока | | Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов | До 10% |
| За качественное приготовление пищи | До 10% |
| Увеличение объёма выполняемой работы:  -за участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории ОУ, ремонтных и др. производственных работ;  -за участие в погрузочно разгрузочных работах при приемке продуктов | До 20% |
| Сторож, оператор | | Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | До 10% |
| :  -за выполнение функций сторожа (обход территорий и зданий ОУ) во время отопительного периода;  -за участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории ОУ, ремонтных и др. производственных работ | До 20% |
| Главный  бухгалтер | | За своевременность и качество выполняемой работы  **За высокий уровень исполнительской дисциплины**  (подготовка отчетов, заполнение и ведение журналов,  документации)  **За высокий уровень исполнительской дисциплины**  (подготовка отчетов, заполнение и ведение документации)  Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка  Увеличение объёма выполняемых работ  Отсутствие ошибок при расчете и начислении заработной платы  Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору школы | До 20%  До 50 %  До 20 %  До 20% |

5.5..Работникам общеобразовательных учреждений, имеющим право на следующие виды доплат, доплата производится по одному из оснований по выбору работника:

а) работникам общеобразовательных учреждений, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»;

б) учителям физической культуры общеобразовательных учреждений, государственных общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;

в) учителям общеобразовательных предметов, подготовившим победителей региональных и всероссийских предметных олимпиад на период учебного года;

6. Перечень оснований для уменьшения стимулирующих надбавок и поощрительных выплат

6.1 Стимулирующие надбавки и поощрительные выплаты работникам всех категорий уменьшаются за:

* систематическое нарушение трудовой дисциплины - 50%;
* халатное и недобросовестное отношение к своим прямым и служебным обязанностям - 30%;
* некачественное и несвоевременное выполнение заданий - 20 %;
* незначительные упущения в работе - 5 *%* ;
* недостатки в ведении школьной документации -30%;
* недостатки в управленческой и координационной работе с учащимися в классе - 50%;
* невыполнение правил внутреннего распорядка и Устава школы - 100%.
* **7. Оказание материальной помощи.**

7.1 Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2.Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя Учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения:

* К отпуску от 30% до100% от базовой ставки работника
* На лечение от 30% до100% от базовой ставки работника
* В связи с тяжелым материальным положением от 30% до100% от базовой ставки работника;
* К юбилейным датам – 50, 55, 60, 65,70 и т.д. в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника:
* В связи с уходом на заслуженный отдых (в сумме от 30% до100% от должностного оклада);
* За получение грамот и наград вышестоящих организаций в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника;
* В связи с рождением ребенка в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника;
* Свадьбы сотрудника в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника;
* Праздничными датами 1 сентября, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, 8 марта в сумме от 10% до100% от базовой ставки работника;
* А также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близкого родственника (мать, отец, муж, жена, сестра, брат, дети ) от 30% до100% от базовой ставки работника;

-при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д. от 30% до100% от базовой ставки работника;

-на приобретение лекарств, перенесенной операции или платного лечения сотрудника или члена его семьи от 29% до 100% от базовой ставки работника.

7.3.В случае смерти сотрудника материальная помощь может выплачиваться его семье от 30% до100% от базовой ставки работника.

7.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по приказу руководителя Учреждения.

7.5. В приказе выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

**8. Выплата премий (поощрительных выплат)**

8.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения руководителям и работникам может быть выплачена премия в связи с следующими критериями:

-рост качества обучения;

-подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

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

-проведение открытых уроков;

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

-проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся (воспитанников), родителей;

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

качественной и своевременной подготовкой образовательного учреждения к новому учебному году;

-выполнение разовых поручений, не связанных с непосредственным исполнением должностных обязанностей, направленных на улучшение условий и/или качества обучения.

-использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;

-применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

-13) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

8.2 Размер премии устанавливается :

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

- руководителям общеобразовательных учреждений - в соответствии с приказами отдела общего и профессионального образования администрации Болховского района.

Приложение 5

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Однолуцкая ООШ имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»

ПОРЯДОК

формирования фонда оплаты труда работников

образовательных организаций

Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного персонала, указанного в [таблице 1](#P166) приложения 1   
к Положению, а также медицинского персонала, указанного в [таблице 3](#P166) приложения 2 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее – норматив), указанных в [таблице](#P1978):

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Муниципальные образовательные организации и муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность | 30 |

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

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

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

Приложение 6

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Однолуцкая ООШ

имени Героя Советского Союза И.И.Аверьянова»

**ПОРЯДОК**

**ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ,**

**ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

1. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера (далее - руководящие работники) муниципального образовательного учреждения (далее - образовательное учреждение) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся, отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно [приложению 6](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par1273) к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций определяются по формуле:

Од = Б x Кр x Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б – базовая единица;

Кр – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в [таблице](#P2063) 1;

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 3](#P265) приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#P2078) настоящего Порядка.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр) |
| I группа | 3,0 |
| II группа | 2,8 |
| III группа | 2,5 |
| IV группа | 2,0 |

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, с отклонениями в развитии

5. Должностные оклады главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностного оклада главного бухгалтера образовательного учреждения определяются руководителем образовательного учреждения персонально в соответствии с приложением [6](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par1273) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par1993) настоящего Порядка.

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

7. Руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [6](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par1771) к Положению.

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

10. Руководящим, педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки «Кванториум»), реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессиональной мастерства педагогических работников, опережающей профессиональной подготовки, проектного развития, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения, заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим деятельность данных структурных подразделений – 1,4.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения представлены в [таблице 2](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par2008) настоящего Порядка.

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должно-стному окладу |

| 1 | 2 | 3 | | 4 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Раздел 1. Общеобразовательные организации ( включая дошкольные общеобразовательные учреждения) | | | | |
| 1. | Основная деятельность организации | | | до 16 |
| 1.1. | 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 | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: | |  |
| на региональном уровне | | 1 |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | | 1 |
| Наличие обучающихся – участников международных олимпиад и конкурсов | | 1 |
| Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | | 1 |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | | 1 |
| максимум | | 6 |
| 1.2. | Сохранение контингента обучающихся | Сохранение контингента обучающихся | | 1 |
| 1.3. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): | |  |
| 5 и более договоров | | 2 |
| до 5 договоров | | 1 |
| максимум | | 2 |
| 1.4. | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: | |  |
| федеральный эксперимент | | 1 |
| региональный эксперимент | | 1 |
| локальный эксперимент | | 1 |
| максимум | | 3 |
| 1.5. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | | 1 |
| максимум | | 2 |
| 1.6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | | 1 |
| максимум | | 2 |
| 1.7. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | | 1 |
| 1.8. | Занятость обучающихся во внеурочное время | Наличие договоров с учреждениями дополнительного образования в количестве: | |  |
| 5 и более договоров; | | 1 |
| до 5 договоров | | 0 |
| максимум | | 1 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | | до 6 | |
| 2.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем  на 10 % | 1 | |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 0 | |
| максимум | 1 | |
| 2.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 0 | |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 1 | |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 | |
| максимум | 2 | |
| 2.3. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 3 | |
| От 90 % до 94 % | 1 | |
| максимум | 3 | |
| 3 | Работа с кадрами, всего | | до 8 | |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава учреждения | Количество уволенных работников: |  | |
| от 6 до 9 | 0 | |
| от 3 до 5 | 1 | |
| не более 2 | 2 | |
| максимум | 2 | |
| 3.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников: |  | |
| от 41 % до 55 % | 1 | |
| от 56 % до 65 % | 2 | |
| от 66 % до 75 % | 3 | |
| от 76 % до 85 % | 4 | |
| от 86 % до 100 % | 5 | |
| максимум | 5 | |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал: |  | |
| 2–3 мероприятия | 0 | |
| 4 и более мероприятий | 1 | |
| максимум | 1 | |
| Раздел 3. муниципальное бюджетное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Болховский образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной  помощи» | | | | |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | | | до 17 |
| 1.1. | Проведение семинаров, консультаций и других мероприятий для руководящих и педагогических кадров образовательных организаций.  Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников.  Участие организации в инновационно-экспериментальной деятельности, проведении мониторингов | Проведение семинаров, консультаций и других мероприятий для руководящих и педагогических кадров образовательных организаций: | |  |
| регионального уровня | | 1 |
| межрегионального уровня | | 1 |
| всероссийского уровня | | 1 |
| международного уровня | | 2 |
| on-line-конференции | | 1 |
| интернет-конференции (стендовые доклады, размещенные в сети Интернет) | | 1 |
| Привлечение внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): | |  |
| 5 и более договоров | | 3 |
| до 5 договоров | | 1 |
| Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: | |  |
| федеральный эксперимент | | 1 |
| региональный эксперимент | | 1 |
| Организация и проведение мониторингов | | 1 |
| максимум | | 14 |
| 1.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | | 1 |
| максимум | | 2 |
| 1.3. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | | 1 |
| максимум | | 1 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | |  | |
| 2.1. | Соблюдение ограничений  по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем  на 10 % | 1 | |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 0 | |
| максимум | 1 | |
| 3. | Работа с кадрами, всего | | до 8 | |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования | Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников): |  | |
| свыше 20 % | 0 | |
| от 20 % до 15 % | 1 | |
| от 15 % до 10 % | 2 | |
| менее 10 % | 3 | |
| максимум | 3 | |
| 3.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории (от общего количества педагогических работников) | более 90% | 3 | |
| 80–89 % | 2 | |
| 70–79 % | 1 | |
| 60–69 % | 0,5 | |
| 50–59 % | 0 | |
| максимум | 3 | |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности (за предыдущий учебный год) | Участие педагогических работников в конкурсах всероссийского, регионального и муниципального уровней | | 1 |
| Наличие в учреждении работников, ставших победителями муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсов | | 1 |
| максимум | | 2 |
| Раздел 5. Организации дополнительного образования | | | | |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | | до 8 | |
| 1.1. | Осуществление инновационной деятельности | Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников | 1 | |
| Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие  в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров | 2 | |
| Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров | 3 | |
| максимум | 3 | |
| 1.2. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования): |  | |
| от 1 % до 3 % | 0 | |
| от 4 % до 5 % | 1 | |
| от 6 % до 7 % | 1,5 | |
| от 8 % до 9 % | 2 | |
| от 10 % до 15 % | 2,5 | |
| от 16 % и более | 3 | |
| максимум | 3 | |
| 1.3. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Наличие сайта организации дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства | 1 | |
| максимум | 1 | |
| 1.4. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения | 1 | |
| максимум | 1 | |
| 2. | Работа с обучающимися, всего | | до 8 | |
| 2.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений | Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней | 1 | |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий | 2 | |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий | 3 | |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий | 4 | |
| максимум | 4 | |
| 2.2. | Сохранение контингента воспитанников | От 11 % до 15 % обучающихся отчислены  в течение года | 0 | |
| От 4% до 10% обучающихся отчислены  в течение года | 1 | |
| От 0% до 3% обучающихся отчислены  в течение года | 2 | |
| максимум | 2 | |
| 2.3 | Охват детей в возрасте  от 5 до 18 лет дополнительным образованием | Доля обучающихся, внесенных  в автоматизированную систему «Навигатор дополнительного образования Орловской области», 100 % | 2 | |
| 3. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | | до 7 | |
| 3.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем  на 10 % | 1 | |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 0 | |
| максимум | 1 | |
| 3.1. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 | |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 | |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 | |
| максимум | 3 | |
| 3.2. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 3 | |
| От 90 % до 94 % | 1 | |
| максимум | 3 | |
| 4. | Работа с кадрами, всего | | до 7 | |
| 4.1. | Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования | Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников): |  | |
| свыше 20 % | 0 | |
| от 10 % до 20 % | 0,5 | |
| менее 10 % | 1 | |
| максимум | 1 | |
| 4.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории | От 50 % до 60 % | 0 | |
| От 61 % до 80 % | 1 | |
| От 81 % до 100 % | 2 | |
| максимум | 2 | |
| 4.3. | Доля педагогических работников в возрасте моложе 35 лет в общей численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам | От 32 % до 40 % | 1 | |
| От 41 % и выше | 2 | |
| Максимум | 2 | |
| 4.4. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 1 | |
| Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 2 | |
| максимум | 2 | |

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [таблице 2](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par2008) настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательного учреждения, а руководителю - приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, в порядке, установленном [пунктами 21](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par2187) - [26](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par2192) настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю.

16. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется на основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

17. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла основного государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу основного государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами;

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

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

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

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

18. Премирование главного бухгалтера образовательного учреждения осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

19. Руководителю образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя учреждения.

20. На основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных учреждений.

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

22. Структурные подразделения органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для стимулирования руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя образовательного учреждения в соответствии с показателями качества труда руководителя образовательного учреждения и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в [таблице 2](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par2008) настоящего Порядка.

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

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии орган исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя образовательного учреждения.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательного учреждения от предпринимательской деятельности руководителю образовательного учреждения устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательным учреждением сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;

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

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных 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 образовательного учреждения.

29. Предельное соотношение среднемесячной оплаты труда руководителя образовательного учреждения и уровня среднемесячной оплаты труда работников образовательного учреждения представлено в [таблице 3](file:///H:\РАСПЕЧАТАТЬ\коллективный%20договор%202022-2024.docx#Par2204).

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Коэффициент кратности |
| 1 | 2 |
| Свыше 1000 чел. | до 3 |
| От 500 до 1000 чел. | до 2,5 |
| До 500 чел. | до 2 |

30. Исчисление размера средней заработной платы работников образовательного учреждения для определения предельного соотношения среднемесячной оплаты труда руководителя осуществляется в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=CA2528A7A2B962FD645E1F9F362015C45586D92583EFCC455613A348P9Z0M) Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 года N 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 образовательного учреждения ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательному учреждению, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательному учреждению, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12% средств, направляемых образовательному учреждению, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

10% средств, направляемых иному образовательному учреждению, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.