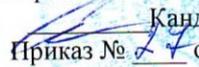


Согласовано
председатель профкома
 Шерстобитова Е.И.
« 4 » 04. 2025г

Утверждаю
директор МБОУ «ООШ с Татищевом»
 Кандаурова Н.Г.
Приказ № 4 от 08.04.2025г

Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ с. Татищевом» Переволоцкого района Оренбургской области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ с Татищевом» Переволоцкого района Оренбургской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Постановлением администрации Переволоцкого района Оренбургской области от 30.01.2009 г №42-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Переволоцкого района Оренбургской области и муниципальных автономных, бюджетных учреждений Переволоцкого района Оренбургской области», с учетом Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10)).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «ООШ с Татищевом» Переволоцкого района Оренбургской области (далее- учреждения) устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами администрации Переволоцкого района.

При утверждении Положения необходимо учитывать мнение представительного органа работников учреждений.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективному контракту"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного и местного бюджетов, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений

определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год и решением о бюджете района на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном Отделом образования администрации Переволоцкого района Оренбургской области (далее – Переволоцкий РОО) и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Переволоцким РОО могут вноситься изменения.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.14. В случае уникальности (типа, профиля) учреждения, руководитель учреждения по согласованию с Переволоцким РОО вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения представительского органа работников.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет всех источников финансирования.

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

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно - вспомогательного персонала учреждения

2.1. Фиксированные размеры окладов руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7 863,00
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1 уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 063,00
2 уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 265,00
ПКГ «Должностей руководителей структурных подразделений»		
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением и методическим кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник отдела материально-технического снабжения	14 151,00
2 уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения	15 923,00

	(подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
--	---	--

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
1 уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	13 868,0
	музыкальный руководитель	17 171,0
2 уровень	Педагог-организатор; педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	13 468,0
	Социальный педагог	14 277,0
3 уровень	Педагог-психолог, методист	14 684,0
	Воспитатель	18 182,0
	Старший воспитатель	18 546,0
4 уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14 957,0
6 уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 636,0

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за условия труда;
- за интенсивность и напряженность;
- за охват питанием;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за условия труда работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

должность	размер надбавки
лаборант	10%
младший воспитатель	10%
секретарь	90%
завхоз *	30%
водитель	50%
повар	90%

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

должность	размер надбавки	
лаборант	100%	
младший воспитатель	30%	
секретарь	80%	
завхоз *	50%	
водитель	пробег до 50 км.	25%
	пробег от 51 до 100 км.	50%
	пробег от 101 до 150 км.	75%
	Пробег от 151 до 200 км	100%

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера за охват питанием работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

должность	кол-во учащихся охваченных питанием	размер надбавки
Завхоз организации дошкольного образования	до 90 чел.	80%
	свыше 91 чел	100%
Завхоз организации	до 200 чел.	90%

общего образования	от 201 до 300 чел	100%
	от 301 чел.	110%
Повар организации дошкольного образования	до 80 чел.	80%
	свыше 81 чел.	100%
Повар организации общего образования	до 100 чел.	80%
	от 101 до 200 чел.	100%
	от 201 до 300 чел	110%
	от 301 до 400 чел	120%
	свыше 401 чел	130%

Выплата стимулирующего характера за охват питанием младшим воспитателям составляет 80% от должностного оклада.

2.2.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала* и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

*Занимающим должности: лаборанта, младшего воспитателя, водителя

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге от 3 до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

2.2.5. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15%	- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	10%	- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	5%	- от 0 до 10 лет	3%

2.2.6. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную

категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

2.2.7. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и иные почетные звания, а так же молодым специалистам.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

Звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный»,	«народный»
40%	20%	20%	20%

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера студентам ВУЗов и СУЗов, работающим в общеобразовательных учреждениях, 40% от оклада.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера молодым специалистам, работающим в общеобразовательных учреждениях первые 3 года непосредственно после окончания ВУЗов или СУЗов:

Диплом специалиста	Диплом с отличием
50% от оклада	70 % от оклада

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими

условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%;
-выплата за работу в сельской местности в размере 5%.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII, соответственно положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	8 468,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; техник (всех наименований); художник	8 666,00
2 уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория**	8 870, 00
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	9 073,00

	устанавливается I внутридолжностная категория*	
4 уровень	Механик (всех наименований). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 271,00
5 уровень	Начальник гаража.	9 475,00

* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

** Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период

времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII, соответственно Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих, первого уровня»			
1 уровень	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик (всех наименований); оператор (всех наименований); повар; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; няня; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	7 458,00
	2		7 659,00
	3		7 863,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 уровень	4	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	8 063,00
	5		8 265,00

		квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; повар.	
2 уровень	6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, повар.	8 468,00
	7		8 666,00
3 уровень	8	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар.	8 870,00
4 уровень	9	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса, специалист 1 разряда	9 073,00

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII, соответственно Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, заключенным между начальником Отдела образования администрации Переволоцкого района и руководителем образовательной организации. Должностной оклад руководителя общеобразовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях (приложение №1), может быть пересмотрен, в зависимости от комплектования на 1 сентября.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности и важности выполняемых им работ. Рекомендуется должностные оклады устанавливать на 10-30 % ниже окладов руководителей учреждений.

5.3. Руководителям образовательных организаций и их заместителям рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за интенсивность и напряженность (за наличие дошкольных групп, исходя из числа воспитанников (обучающихся));
- стимулирующие выплаты по итогам работы (приложение № 2).

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20 %	30 %

Выплаты стимулирующего характера руководителям дошкольных образовательных организаций за интенсивность и напряженность устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от числа воспитанников в образовательных организациях, ежемесячно:

Кол-во воспитанников до 25 чел., включительно	Кол-во воспитанников от 26 до 50 чел., включительно	Кол-во воспитанников от 51 до 100 чел., включительно	Кол-во воспитанников от 101 чел. и выше
5%	10%	15%	20%

Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных организаций за интенсивность и напряженность устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от числа обучающихся в образовательных организациях, ежемесячно:

Кол-во обучающихся до 50 чел., включительно	Кол-во обучающихся от 51 до 100 чел., включительно	Кол-во обучающихся от 101 до 200 чел., включительно	Кол-во обучающихся от 201 чел. и выше
10%	15%	20%	25%

Выплаты стимулирующего характера за наличие дошкольных групп устанавливаются руководителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях, в размере 10 % от должностного оклада, ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность устанавливаются руководителям организаций, реализующих программы дополнительного образования в размере от 5 до 15 % от должностного оклада, ежемесячно, приказом начальника отдела образования администрации района на учебный год.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность устанавливаются заместителям руководителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях, в размере от 5 до 30 % от должностного оклада приказом руководителя образовательной организации на учебный год.

5.3.2. Руководителям общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются начальником Отдела образования.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются, при наличии ассигнований.

Премияльные выплаты по результатам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

5.4. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений подлежат индексированию в соответствии с постановлением администрации Переволоцкого района.

5.5. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII, соответственно Положения.

Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются отдельным руководителям учреждений (школ, детских садов), в зависимости от профиля образовательного учреждения.

Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
	2	3
	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	от 15 до 20%

В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Переволоцкий РОО вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.6. Руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры);

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

- в связи с длительной болезнью (более 30 суток), послеоперационным лечением руководителя учреждения.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа начальника отдела образования администрации района за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.2. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.3.1. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1	педагогическим работникам за работу в сельской местности	5%
2	за работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) *	от 15 до 20%

* Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которые могут устанавливать доплату за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа. Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3.2. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объёма учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	2	3

1	- учителям начальных классов, независимо от объема учебной нагрузки	10%
2	- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15%
3	- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, черчению, конструированию	10%

6.3.3. В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

6.3.4. Учителям, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

6.3.5. Доплаты педагогам и другим работникам за работу с библиотечным фондом (от ставки):

№п/п	Условия выплаты	Размер от ставки
1	От 200 до 800 книг	5%
2	От 801 до 2000 книг	10 %
3	От 2001 до 3500 книг	15 %
4	Свыше за каждые 1500 книг	+ 1% но не больше 20 %

6.3.6. Учителям информатики устанавливается доплата за работу с компьютером в размере 10%.

6.3.7. Ежемесячно выплачиваются надбавки:

№п/п	Условия выплаты	Размер (значение) в месяц
1	За интенсивность и напряженность профессиональной деятельности относящихся к общеотраслевой должности служащих указанных в разделе III-VI Примерного положения	До 200 %

6.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится,

6.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 20% должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1	- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2	- за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	до 10%
3	- за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25%
4	- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям	до 20%
5	- за исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских учителям	до 35%
6	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов-комплектов: - от 10 до 19 , - от 20 до 29 , - более 30	до 25% до 50% до 100%
7	За заведование учебно-опытным участком учителям - при наличии менее 1га земли - при наличии более 1га земли	20% 25%

За классное руководство в образовательных организациях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

№ п/п	Условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство	Размер (значение) (в руб. или %) в месяц
1	в образовательных учреждениях (школы)	10 000,0 руб.
2	в общеобразовательных учреждениях (школы), предельной наполняемостью: в сельской местности - 14 учащихся и более, в сельской местности - менее 14 учащихся	1 000,0 руб. из расчета 71,43 руб. на одного учащегося
	в специальных (коррекционных) образовательных классах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья наполняемостью 6	

	<p>учащихся и более;</p> <p>в специальных (коррекционных) образовательных классах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья наполняемостью менее 6 человек</p>	<p>1 000,0 руб.</p> <p>из расчета 71,43 руб. на одного учащегося</p>
3	<p>в общеобразовательных учреждениях:</p> <p>-1-4 классы;</p> <p>-5-11 классы, классы для обучающихся с ОВЗ;</p> <p>при наполняемости класса менее 15 человек;</p> <p>в специальных (коррекционных) образовательных классах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья – менее 6 учащихся</p>	<p>15 %</p> <p>20 %</p> <p>50 % от вышеуказанных соответствующих доплат</p>

№ п/п	Условия выплаты денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций Переволоцкого района Оренбургской области	Размер (в руб.) в месяц
1	в образовательных учреждениях (школы)	5 000,0 руб.

7.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

7.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

7.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

7.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются водителю школьного автобуса:

- за ответственность жизни и здоровья детей с учетом, пройденного километража ежемесячно:

- До 50 км – 70%

- Свыше 50 км – 95%

- Свыше 100 км – 120%

- за ненормированный рабочий день до 100% от должностного оклада;

- за сложность и напряженность до 50% от должностного оклада;

- за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 100%.

1. Должностной оклад руководителей учреждения осуществляющего начальное, общее, основное общее, среднее общее образование по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных организациях:

Образовательные организации с кол-вом обучающихся до 100 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 100 до 200 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 200 до 300 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 300 до 400 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 400 до 500 чел.
32 303 руб.	33 642 руб.	34 899 руб.	36206 руб.	37 489 руб.

2. Должностной оклад руководителя учреждения осуществляющего дошкольное образование в муниципальных образовательных организациях составляет 31 341 руб.

3. Должностной оклад руководителей учреждений осуществляющих дополнительное образование детей

Образовательные организации с кол-во обучающихся до 1000 чел.	Образовательные организации с кол-во обучающихся свыше 1000 чел.
33 346 руб.	34 827 руб.

**Показатели
оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных
образовательных организаций**

№ пп	Показатели/критерии деятельности	Способ оценивания	количество баллов
1	Эффективность реализации образовательной программы муниципальной образовательной организации		
1.1.	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся)	Контингент обучающихся сохранен Контингент обучающихся не сохранен	1 -1
1.2.	Организация профильного обучения на ступени среднего (полного) общего образования	Наличие профильных классов	5
1.3.	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Реализация не менее 2 предпрофильных курсов (для основной школы)	1
1.4.	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	Наличие Доля этой категории от их общего числа выше средней по району	1 2
1.5.	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших справку	Наличие Доля этой категории от их общего числа выше средней по району	- 1 -2
1.6.	Доля выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями "За особые успехи в учении"	Наличие Доля этой категории от их общего числа выше средней по району	1 2
1.7.	Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (ОГЭ) по русскому языку	Средний балл выше муниципального Средний балл выше регионального	1 2
1.8.	Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по профильной математике (ОГЭ по математике)	Средний балл выше муниципального Средний балл выше регионального	1 2

1.9.	Доля выпускников, получивших по результатам ЕГЭ по профильным предметам 80 и более баллов	Наличие Доля этой категории от их общего числа выше средней по району	1 2
1.10.	Наличие обучающихся, подготовленных школой и ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов	на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском или международном уровнях (входящие в Перечень олимпиад школьников и их уровней, утвержденный Министерством науки и высшего образования РФ)	1 4 5
1.11.	Кадровое обеспечение: Укомплектованность педагогическими кадрами	100%	1
1.12.	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более	2
1.13.	Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий Аттестовавшихся на высшую квалификационную категорию	1 1
1.14.	Профессиональное развитие	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне на региональном уровне на зональном уровне на муниципальном уровне	4 3 2 1
2	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципальной образовательной организации		
2.1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в учреждении, наличие научно-методических публикаций	Инновационная деятельность (при наличии статуса инновационной площадки)	5
2.2.	Личное участие руководителя муниципальной образовательной организации в профессиональных конкурсах, грантах, проектах,	на муниципальном уровне на зональном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	1 2 3 4

	научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность		
2.3.	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся	Реализация технологии дистанционного обучения Обучение по индивидуальным учебным планам	1 1
2.4.	Реализация социокультурных проектов	Школьная газета Школьный музей Работа над социальными проектами Организация волонтерского движения	1 1 1 1
2.5.	Организация ППЭ на базе ОУ		5
3.	Соответствие деятельности МОУ требованиям законодательства в сфере образования		
3.1.	Предписания надзорных органов	Отсутствие Наличие	3 -3
3.2.	Объективные жалобы	Отсутствие Наличие	2 -2
4.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальной образовательной организацией, информационная открытость		
4.1.	Публичная отчетность	Наличие публичного доклада о деятельности организации за год Отсутствие публичного доклада о деятельности организации за год	2 -2
4.2.	Общественная составляющая управления	Активная деятельность органов самоуправления детей Активная деятельность попечительского (управляющего) совета	1 1
4.3.	Наличие регулярно обновляемого сайта муниципальной образовательной организации	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте Соответствие информации,	1

		размещаемой на сайте, требованиям законодательства Соответствие структуры сайта образовательной организации требованием законодательства	1 1
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		
5.1.	Отсутствие негативных проявлений деструктивного характера		4
5.2.	Наличие положительной динамики снижения негативных проявлений среди обучающихся, разработанной и реализуемой системой мер, применяемых в учреждении		2
5.3.	Положительная динамика негативных проявлений среди обучающихся и неэффективность мер по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних		-2
5.4.	Организация работы с семьями	Наличие программ работы с семьями, находящимися в СОП	3
6	Уровень исполнительской дисциплины		
6.1.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное представление информации, качественное ведение документации)	Высокий Хороший Средний или низкий	5 3 0
6.2.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения	Наличие дисциплинарных взысканий (за каждое)	-30
7	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
7.1.	Безопасность участников	Наличие предписаний	-10

	образовательного процесса	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	2
7.2.	Планирование здоровьесберегающих мероприятий	Наличие программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни Наличие лицензированного медицинского кабинета	1 1
7.3.	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся	Организация лагерей с дневным пребыванием Организация трудоустройства несовершеннолетних	1 1
7.4.	Организация питания	Наличие замечаний Роспотребнадзора Наличие объективных жалоб на качество питания со стороны обучающихся и их родителей Отсутствие жалоб на качество питания	- 1 -2 2
8	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципальной организации		
8.1	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие программы энергосбережения Наличие приборов учета всех видов энергии и воды Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии Отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии	2 2 10 -20