

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 11»

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания трудового
коллектива МОБУ «СОШ № 11»
от 10.06.2016г. № 3



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ «СОШ № 11»
/М.А. Некрасова /
14.06.2016г.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом МОБУ «СОШ № 11»
от 14.06.2016г. № 221

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» (далее – Положение), определяет систему оплаты педагогических работников; учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (далее - работники)

1.2. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216 и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утвержденные

решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 протокол № 11).

1.3. Месячная заработная плата педагогических работников и работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, и не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.4. Заработная плата педагогических работников и работников организаций определяется в соответствии с разделами 3 – 8 настоящего Положения.

1.5. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам и работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу и (или) в абсолютной величине.

1.6. Стимулирование труда педагогических работников и работников организаций осуществляется в порядке, определенном локальными актами организации с учетом показателей, установленных разделом 8 настоящего Положения.

1.7. Заработная плата педагогических работников и работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей руководителей, педагогических работников и работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и работникам организаций устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

1.9. Оплата труда, педагогических работников и работников организации, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников организаций производится:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.11. При наступлении у педагогических работников права на изменение размера должностных окладов в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностных окладов осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Вакантные должности педагогических работников организации рассчитываются, исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников организаций с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации.

Вакантные должности работников организаций рассчитываются, исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) работника организации, но не менее минимального размера оплаты труда.

1.13. К заработной плате педагогических работников и работников организаций применяется районный коэффициент в размере 15 процентов, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» и Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда педагогических работников и работников организаций

2.1. Фонд оплаты труда педагогических работников и работников организаций (далее – фонд оплаты труда) формируется из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) формируется из средств на оплату должностных окладов, ставок заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного

расписания и тарификационного списка организации по состоянию на начало соответствующего учебного года и средств на выплаты компенсационного характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты компенсационного характера для организаций составляет до 25 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) формируется из средств на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

2.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и работникам организаций за показатели качества и результативности.

2.5. Руководителем организации самостоятельно формируется и утверждается штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Оплата труда педагогических работников и работников организаций производится на основании трудовых договоров.

3. Условия оплаты труда заместителя руководителя организации

3.1. Условия оплаты труда руководителей организации распространяются на заместителя руководителя организации.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

3.4. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

3.5. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:

$Z_{\text{Ср}} = Z_{\text{Пр}}/K$, где:

$Z_{\text{Ср}}$ – средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);

$Z_{\text{Пр}}$ – суммарная заработная плата работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

К - суммарное количество ставок работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются трудовым договором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, в пределах фонда оплаты труда организации.

4. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

4.1. Заработная плата педагогических работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад педагогических работников организаций рассчитывается по формуле:

$Д_о = (Сзп \times Бк \times (1 + Кст + Ккв + Ксп)) + 100$ рублей, где:

До - должностной оклад;

Сзп - ставка заработной платы;

Бк - базовый коэффициент наполняемости;

повышающие коэффициенты:

Кст - коэффициент стажа педагогической работы;

Ккв - коэффициент квалификации;

Ксп - коэффициент специфики работы;

100 рублей - средства, направленные на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.3. Базовый коэффициент наполняемости при расчете должностного оклада педагогических работников организаций (при отсутствии классов коррекционного обучения) определяется по формуле:

$Бк = (1 + К):2$, где:

Бк - базовый коэффициент наполняемости;

К - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов.

4.4. В организациях, где базовый коэффициент наполняемости меньше 1, при расчете К применяется за 1, а в организациях, где базовый коэффициент более 1, при расчете применяется по фактически сложившемуся коэффициенту.

4.5. Показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов определяется по формуле:

$К = ФН_{кл} / НН_{кл}$, где:

К - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов;

ФНкл - фактическая наполняемость классов;

ННкл - нормативная наполняемость классов:

- 25 учащихся - в организациях, расположенных в городе;

-12 учащихся - в классах коррекционного обучения организаций, расположенных в городах.

4.6. При наличии в организации классов коррекционного обучения, для педагогических работников организаций, за исключением учителей, за ФНкл принимается фактическая средняя наполняемость классов по организации. Фактическая средняя наполняемость классов по организации рассчитывается путем деления фактической численности обучающихся в организации на фактическое число классов. При этом базовый коэффициент наполняемости классов определяется по формуле:

$$Бк = (1+КОтк+ККкл)/3, \text{ где:}$$

Бк - базовый коэффициент наполняемости классов;

КОтк - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для общеобразовательных программ);

ККкл - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для программ в классах коррекционного обучения).

Размер фактической средней наполняемости классов, размер показателя отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов и размер базового коэффициента определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

4.7. При определении показателя отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для общеобразовательных программ) (КОтк) расчет производится, исходя из средней наполняемости классов в организации, при установлении должностного оклада для учителей начальных классов, учителей, ведущих часы в нескольких классах с разной наполняемостью по одному предмету, учителей иностранного языка, трудового обучения, физической культуры, информатики и вычислительной техники, физики, химии (во время проведения практических занятий) и в случае деления класса на две подгруппы.

4.8. Для педагогических работников, ведущих занятия в классах, занимающихся по общеобразовательной программе, и в классах, занимающихся по коррекционной программе, базовый коэффициент наполняемости классов (Бк) определяется отдельно по программам обучения.

4.9. Базовый коэффициент наполняемости классов при расчете должностного оклада педагогических работников определяется на начало соответствующего учебного года.

4.10. Повышающие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном

локальным нормативным актом учредителя в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным правовым актом учредителя.

5. Условия оплаты труда работников организаций

5.1. Заработная плата работников организаций состоит из ставки заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников организаций рассчитывается по формуле:

$Зпл = (Сзп \times Кв) + Ст$, где:

Зпл – заработная плата;

Сзп – Ставка заработной платы;

Кв – коэффициент выплат компенсационного характера;

Ст – выплаты стимулирующего характера.

5.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ рассчитываются, исходя из ставки заработной платы с учетом компенсационных выплат.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для работников организации устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным актом организации.

6. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов

6.1. Повышающие коэффициенты отражают наличие стажа педагогической работы, уровня образования, уровня квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления, численности обучающихся.

6.2. Повышающие коэффициенты педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с таблицей № 1:

Таблица № 1

Таблица повышающих коэффициентов педагогических работников организации

п/ п	Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента	
			Рук оводител и	Педа гогические работники
	2	3	4	5
.	Коэффициент стажа педагогической работы - Кст	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		
		более 20 лет	-	0,25
		от 10 до 20 лет	-	0,2
		от 5 до 10 лет	-	0,15
		от 0 до 5 лет	-	0,1
		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы*		
		более 20 лет	-	0,2
		от 10 до 20 лет	-	0,15
		от 5 до 10 лет	-	0,1
		от 0 до 5 лет	-	0,05
.	Коэффициент квалификации - Ккв	квалификационные категории:		
		высшая	-	0,55
		первая	-	0,45
		вторая	-	0,25
		ученая степень:		
		доктор наук	0,4	0,4
		кандидат наук	0,2	0,2
		почетные звания РФ**: Народный, Заслуженный	0,2	0,2
		молодой специалист***		0,2
.	Коэффициент специфики работы - Ксп	лицей и гимназии****	-	0,15
		классы коррекционного обучения	-	0,20

		классы с углубленным изучением отдельных предметов	-	0,15
		за работу в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности	-	0,12
		за работу с детьми с нарушением речи	-	0,20
.	Коэффициент масштаба и уровня управления - Купр	в зависимости от группы по оплате труда организации	до 6	-
.	Коэффициент численности учащихся (воспитанников) - Кч	в зависимости от группы по оплате труда организации и численности обучающихся	до 0,1	-

* педагогическим работникам, занимающим должность педагог-библиотекарь, в стаж работы засчитывается время работы в должности библиотекаря и/или заведующего библиотекой. Время работы в должности педагога засчитывается в стаж работы педагога-библиотекаря при условии выполнения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

** при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

** к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

*** коэффициент 0,15 применяется для лицеев и гимназий, прошедших государственную аккредитацию.

6.3. Коэффициент стажа педагогической работы (Кст) устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в таблице 1 настоящего Положения.

6.4. Коэффициент квалификации (Ккв) устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего)

профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий), документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий.

6.5. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации (Ккв), коэффициент квалификации устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

6.6. Коэффициент специфики работы (Ксп) учитывает специфику контингента обучающихся в организации (классе).

6.7. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента специфики работы (Ксп), коэффициент специфики работы устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

6.8. Коэффициенты масштаба и уровня управления (Купр), численности обучающихся (Кч) устанавливаются правовым актом работодателя ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Группа по оплате труда организации определяется в соответствии с объемными показателями деятельности организации (таблица № 1 приложения к настоящему приложению).

6.9. Отраслевой (функциональный) орган администрации города Оренбурга, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации, вправе изменять коэффициенты масштаба и уровня управления (Купр), численности обучающихся (Кч) путем издания соответствующего распоряжения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам и работникам организации.

7.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях;

4) выплаты за:

- классное руководство;

- проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе; по математике; по иностранному языку;

- заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками (в том числе подсобным хозяйством), учебными мастерскими;

- работу с реактивами;

- организацию трудового, учебно-производственного обучения, профессиональной ориентации обучающихся;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);
- руководство учебно-методическими объединениями;
- ведение делопроизводства;
- заведование учебно - опытным (пришкольным) участком.

7.3. Выплаты педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), компенсационные выплаты педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам аттестации (специальной оценки).

7.5. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), компенсационные выплаты руководителям, педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 %. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

7.6. Рекомендуемый размер компенсационных выплат:

1) за классное руководство:

- в 1 - 4 классах – 15 % к должностному окладу*;
- в 5 - 11 классах – 20 % к должностному окладу*;
- в организациях, расположенных в городе, с числом учащихся в классе 25 и более человек - 1000 рублей в месяц;
- в организациях, расположенных в городе, с числом учащихся в классе менее 25 человек – из расчета 40 рублей на одного обучающегося в месяц;
- в классах коррекционного обучения организаций, расположенных в городе с числом учащихся в классе 12 и более человек – 1000 рублей в месяц;
- в классах коррекционного обучения организаций, расположенных в городе с числом учащихся в классе менее 12 человек – из расчета 83 рубля 33 копейки на одного обучающегося в месяц;

2) проверка тетрадей и письменных работ – 10 % к должностному окладу в 1 - 4 классах.

Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия с обучающимися с 1 - 4 классов, выплата за проверку тетрадей и письменных работ не осуществляется;

3) проверка тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе – 15 % к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам;

4) проверка тетрадей и письменных работ по математике, иностранному языку – 10 % к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам*;

5) за работу с реактивами учителям химии – 8,4 % к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам;

6) за заведование учебными кабинетами – 10 % к должностному окладу. Количество оплачиваемых кабинетов в основных школах - не более 3-х кабинетов; в начальных, средних школах, лицеях, гимназиях – не более 15 кабинетов;

7) за проведение внеклассной работы с обучающимися по физическому воспитанию:

- в организации с количеством классов-комплектов от 10 до 19 - 25 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов-комплектов от 20 до 29 - 50 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов-комплектов 30 и более - 100 % к должностному окладу;

8) за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских при условии наличия комбинированных мастерских:

- в организации с количеством классов-комплектов до 10 – 20 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов-комплектов от 11 до 20 – 25 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов-комплектов от 21 до 29 – 30 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов-комплектов 30 и более – 35 % к должностному окладу;

9) за исполнение обязанностей мастера простых учебных мастерских:

- в организации с количеством классов-комплектов до 10 – 15 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов-комплектов с 11 и более – 20 % к должностному окладу;

10) руководство учебно-методическим объединением – 15 % к должностному окладу;

11) ведение делопроизводства при отсутствии в штате секретаря и делопроизводителя – 15 % к должностному окладу (базовой ставке заработной платы);

12) заведование учебно-опытным (пришкольным) участком:

- учителям в основной школе при условии наличия менее 1 га земли – 15 % к должностному окладу;

- учителям в начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия менее 1 га земли – 20 % к должностному окладу;

- учителям в основной, начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия 1 га и более земли или теплицы – 25 % к должностному окладу.

Выплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися на этих участках, а при наличии в организациях теплиц и парникового хозяйства - в течение всего года;

13) за работу с библиотечным фондом:

- при условии обслуживания от 200 до 800 экземпляров учебников – 5 % к должностному окладу;

- при условии обслуживания от 801 до 2000 экземпляров учебников – 10 % к должностному окладу;

- при условии обслуживания от 2001 до 3500 экземпляров учебников – 15 % к должностному окладу;

За каждые последующие 1 500 экземпляров учебников рекомендуется устанавливать дополнительно 1 % к должностному окладу, но не более 20 % в суммарном исчислении.

* в классах с числом обучающихся менее 15 человек выплата производится в размере 50 % от соответствующей выплаты. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы. Перерасчет размеров выплат в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года не производится (кроме случаев, когда тарификация педагогических работников производится на начало первого и второго полугодий соответствующего учебного года).

7.7. Выплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. Выплаты за работу в ночное время за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.9. Выплату за ведение кружковой работы рекомендуется отнести к стимулирующей части фонда оплаты труда.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда педагогических работников и работников организации.

8.2. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организации устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным правовым актом директора школы с учетом показателей эффективности деятельности.

8.3. Выплаты стимулирующего характера и показатели эффективности для педагогических работников и работников организации устанавливаются локальными нормативными правовыми актами организации.

8.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организации;
- выплаты за рост качества обучения;
- выплаты за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- выплаты за участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- выплаты за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;
- выплаты за снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающимися без уважительной причины;
- выплаты за использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- выплаты за наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации;
- выплаты за результаты государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме государственной (итоговой) аттестации;
- выплаты за результаты государственной аккредитации организации;
- выплаты за развитие инновационной и экспериментальной деятельности;
- выплаты за участие организации в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и т.д.;
- выплаты за организацию предпрофильного и профильного обучения;
- выплаты за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении организацией (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- выплаты за уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- выплаты за сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- выплаты за организацию работы по сокращению отчисления обучающихся;
- выплаты за результаты готовности организации к новому учебному году;
- выплаты за реализацию программы развития организации;
- выплаты за иные показатели, предусмотренные локальными актами организаций;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда организации.

Приложение № 1 к ПОЛОЖЕНИЮ

о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11»

ОБЪЕМНЫЕ

показатели и порядок отнесения организаций
к группам по оплате труда

1.1. К объемным показателям деятельности организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся и другие показатели, расширяющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда оценивается в баллах в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

Объемные показатели деятельности организаций

п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
	2	3	4
.	Количество обучающихся в организации	за каждого обучающегося	0,3
.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в организации	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
.	Количество руководителей, педагогических работников и работников в организации	за каждого руководителя, педагогического работника и работника	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего:	

		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
.	Наличие у организации филиалов и отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	за каждый филиал (здание):	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	за каждый вид	до 15
.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
.	Наличие на балансе организации автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	за каждую единицу	до 3
.	Наличие в структуре организации загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	за каждую единицу	до 30
0.	Использование в учебно-воспитательном процессе учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
1.	Наличие: котельной, очистных и других отдельно стоящих сооружений	за каждый вид	до 20

2.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских	за каждую мастерскую	до 15
3.	Наличие в организации творческих коллективов (состав участников не менее 10 человек), регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	до 20

Примечание: конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

1.3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей деятельности, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

Группы по оплате труда организаций

Количество баллов	Группа по оплате труда, к которой относится организация в зависимости от суммы баллов по показателям			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
	свыше 500 баллов	до 500 баллов	до 350 баллов	до 200 баллов

1.4. Группа по оплате труда организации определяется правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, по состоянию на начало соответствующего учебного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но сроком не более чем на 2 календарных года.

1.5. При определении группы по оплате труда организаций количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся по состоянию на начало соответствующего учебного года.

1.6. За организациями, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один календарный год.