

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВОПОКРОВСКАЯ ШКОЛА»
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

ПРИКАЗ

14.09.2017 г.

№170

с. Новопокровка

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда
работников МБОУ «Новопокровская школа»
Красногвардейского района Республики Крым
в новой редакции**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.425 Гражданского кодекса Российской Федерации, Законом Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», ст.27 Закона Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым», на основании постановления Администрации Красногвардейского района Республики Крым от 14.09.2017 г. №170 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Красногвардейского района Республики Крым в новой редакции», в целях совершенствования оплаты труда,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Новопокровская школа» Красногвардейского района Республики Крым в новой редакции (приложение).
2. Считать утратившим силу приказ МБОУ «Новопокровская школа» Красногвардейского района Республики Крым от 21.03.2017 №55.
3. Абзац четвёртый пункта 8.4. Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Новопокровская школа» Красногвардейского района Республики Крым распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.
4. Приказ вступает в силу с 01 сентября 2017 года.
8. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

А.В.Батовский

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «НОВОПОКРОВСКАЯ ШКОЛА»
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Новопокровская школа» Красногвардейского района Республики Крым (далее – Положение) разработано в целях совершенствования нормативных правовых актов Красногвардейского района Республики Крым, регламентирующих систему оплаты труда в сфере образования, для определения порядка формирования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений всех типов (далее – учреждений) в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемых работ.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Новопокровская школа» (далее - учреждения) включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные и иные выплаты устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа учреждения и его структурных подразделений;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровням управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждения социальной льготы в виде материальной помощи на оздоровление.

1.4. Заработная плата работников МБОУ «Новопокровская школа» состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада) по норме часов 18, 20, 24, 36, 40 – в зависимости от должности в соответствии с действующим законодательством;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательного учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.7. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению из бюджета муниципального образования Красногвардейский район Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.9. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учётом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на 1,5 единицы для общеобразовательных, дошкольных организаций и на единицу для организаций дополнительного образования.

2.1.1. Должностной оклад заместителей, руководителей структурных подразделений, иных должностей руководителей образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.1.2. Должностной оклад руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, иных должностей руководителей образовательной организации на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$$\text{До} = \text{Бе} \times \text{Куо} \times (\text{X} + (\text{Кс} + \text{Ккв} + \text{Км} + \text{Куу})) + \text{Нус},$$

где:

Бе - базовая единица;

Куо- коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 данного Положения);

X - единица, увеличивающая сумму коэффициентов;

Кс - сумма всех коэффициентов специфики работы (перечень коэффициентов специфики, значения данных коэффициентов и базы расчета определяются в размере видов образовательной организации в соответствии с таблицей 2 данного Положения);

Ккв - сумма коэффициентов квалификации, за ученое звание, за государственные награды, значение коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицами 3 - 4 данного Положения);

Км - коэффициент масштаба управления (устанавливается только руководителям на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом Учредителя (уполномоченного органа), значение коэффициента определяется в соответствии с таблицей 5 данного Положения);

Куу - коэффициент уровня управления (устанавливается на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления; значение коэффициента определяется в соответствии с таблицей 6 данного Положения);

Нус - ежемесячная надбавка за ученую степень, начисляется при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

Ежемесячная надбавка за ученую степень определяется по видам образовательных организаций как доля от базовой единицы следующим образом:

Ученая степень	Доля от базовой единицы (Кучс)
Степень кандидата наук	5%
Степень доктора наук	10%

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения (Учредитель или уполномоченный орган - для руководителей) согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

2.2. Должностной оклад **специалиста образовательной организации** определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации по следующей формуле:

$$\text{До} = \text{Бе} \times \text{Куо} \times (\text{Кн} + \text{Кс1} + \text{Кн} \times \text{Кс2} + \text{Кн.яз} \times \text{Кяз} + \text{Кн.овз} \times \text{Ковз} + \text{Кн.тетр} \times \text{Ктетр} + \text{Кн.инд} \times \text{Кинд} + \text{Кн} \times \text{Ккв}) + \text{Нус},$$

где:

Бе - базовая единица;

Куо- коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Кн – коэффициент фактической нагрузки:

$$\text{Кн} = \text{Чн} / \text{Нч}$$

Чн – количество часов фактической нагрузки;

Нч - норма часов (18, 20, 36, 40 – в зависимости от должности в соответствии с действующим законодательством);

Кс1 - сумма коэффициентов специфики работы, которые применяются на ставку (руководство МО, заведывание кабинетом, отделом (отделением), работа с документацией, классное руководство, учебный фонд);

Кс2 - сумма коэффициентов специфики работы, которые применяются на всю фактическую нагрузку (работа с семьями воспитанников и за реализацию образовательных программ);

Кн.яз - коэффициент фактической нагрузки преподавания национальных языков и литературы, группы с воспитанием на национальных языках:

$$\text{Кн.яз} = \text{Чн.яз} / \text{Нч}$$

Чн.яз - количество часов фактической нагрузки преподавания национальных языков и литературы, работы в группе с воспитанием на национальных языках;

Кяз - коэффициент специфики работы за преподавание национальных языков и литературы, работу в группе с воспитанием на национальных языках;

Кн.овз - коэффициент фактической нагрузки работы в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивных классах), в классах (группах) компенсирующего обучения:

$$\text{Кн.овз} = \text{Чн.овз} / \text{Нч}$$

Чн.овз - количество часов фактической нагрузки работы в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивных классах), в классах (группах) компенсирующего обучения;

Ковз - коэффициент специфики работы за работу в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивных классах), в классах (группах) компенсирующего обучения;

Кн.тетр - коэффициент фактической нагрузки за проверку тетрадей:

$$\text{Кн.тетр} = \text{Чн.тетр} / \text{Нч}$$

Чн.тетр - количество часов фактической нагрузки за проверку тетрадей;

Ктетр - коэффициент специфики работы за проверку тетрадей;

Кн.инд - коэффициент фактической нагрузки за работу с детьми, обучающимися на дому по медицинским показаниям:

$$\text{Кн.инд} = \text{Чн.инд} / \text{Нч}$$

Чн.инд - количество часов фактической нагрузки за работу с детьми, обучающимися на дому по медицинским показаниям;

Кинд - коэффициент специфики работы за работу с детьми, обучающимися на дому по медицинским показаниям;

Ккв - сумма коэффициентов квалификации, за ученое звание, за государственные награды, значение коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицами 3 - 4 данного Положения);

Нус - надбавка за ученую степень.

2.3. **Должностной оклад служащего** на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики увеличенной на единицу, по следующей формуле:

$$\text{До} = \text{Бе} \times \text{Куо} \times (1 + \text{Кс} + \text{Ккв}), \text{ где:}$$

Бе - базовая единица;

Куо - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

Кс - сумма всех коэффициентов специфики работы;

Ккв - коэффициент квалификации в соответствии с таблицей 4 данного Положения).

2.4. Тарифная ставка (оклад) рабочих на 1 ставку устанавливается в соответствии с разделом 3 Положения.

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома), окончание трёх полных курсов высшего учебного заведения	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника связанная с руководством методическим объединением (в том числе районным) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,25
1.2. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.3. Работа педагогического работника в группах для детей с применением национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,25
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,45
1.6. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа младшего воспитателя в группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.8. Ведение деловой документации в образовательных учреждениях, не имеющих в штатном расписании должности секретаря (руководителю либо лицу, которому вменено в обязанности по приказу) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.9. Педагогическим работникам за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.10. Руководителям образовательной организации	0,30
1.11. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
1.12. Руководителям структурных подразделений, иным должностям руководителей (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
1.13. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
2. Общеобразовательные учреждения	
2.1. Заведующему библиотекой, библиотечным работникам педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.2. Заведующему библиотекой, библиотечным работникам педагогу-библиотекарю за заведование библиотекой (коэффициент применяется на ставку работы)	0,25

2.3. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: - гимназии - школе с углубленным изучением предметов	0,20
2.4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов (кроме физической культуры, музыки, технологии и внеурочной деятельности), литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки); - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, психологическим кабинетом (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство школьными (районными) методическими объединениями, методическими советами (коэффициент применяется на ставку работы)	0,25
2.5. Работа педагогического работника по проверке тетрадей для учителей химии, физики, географии, биологии, истории, обществознания, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.6. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы): с наполняемостью класса до 15 человек с наполняемостью класса 15 и более человек	0,15 0,25
2.7. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя в классах, реализующих федеральный государственный образовательный стандарт (коэффициент применяется на ставку работы) с наполняемостью класса до 15 человек с наполняемостью класса 15 и более человек	0,15 0,30
2.8. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя в инклюзивных классах, в классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется на ставку работы)	0,45
2.9. Работа педагогического работника, в том числе педагога-психолога, учителя-логопеда, тьютора (коэффициент применяется по факту нагрузки при условии составления адаптированной программы): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивных классов) - в классах (группах) компенсирующего обучения.	0,45
2.10. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) с детьми по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	0,45
2.11. Преподавание национальных языков и литературы (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.12. Работа педагогического работника дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.13. Работа младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.14. Педагогическим работникам за реализацию основных образовательных	0,15

программ начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.15. Педагогическим работникам дошкольных групп за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.16. Руководителям образовательной организации	0,30
2.17. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
2.18. Руководителям структурных подразделений, иным должностям руководителей (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
2.19. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
3. Организации дополнительного образования	
3.1. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью педагогических работников в: - центре творчества	0,15
3.2. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
3.3. Педагогическим работникам за реализацию: дополнительных образовательных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
3.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием: - отделом (отделением) - кабинетом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15 0,10
3.5. Работа педагогического работника, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
3.6. Руководителям образовательной организации	0,30
3.7. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
3.8. Руководителям структурных подразделений, иным должностям руководителей (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
3.9. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за учёное звание;
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации для работников образовательных учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.7.1. Размер коэффициента за учёное звание указан в таблице

Таблица 3

Основание для Установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание***
	В образовательных организациях
1	2
Ученое звание:	
Доктор наук	0,10
Кандидат наук	0,05

*** Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности.

2.7.2. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям, их заместителям, служащим и специалистам образовательных учреждений.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 4.

Таблица 4.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым *
1	2
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почётные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
- высшие звания	0,50
- ордена, медали, знаки отличия	0,40
- почётные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
-почётные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, Украинской ССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
- ордена, медали, знаки отличия	0,30
- почётные звания:	

«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
- почётные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почётные знаки, нагрудные знаки, почётные спортивные звания, спортивные звания, почётные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым в том числе:	
- медали	0,25
- нагрудный знак «Почётный работник...»	0,20
- почётные спортивные звания:	
«Заслуженный мастер спорта...»	0,20
«Заслуженный тренер...»	0,20
- спортивные звания:	
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,10
«Гроссмейстер...»	0,10
- иные нагрудные знаки	0,05
- почётные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

**** Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.**

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почётные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почётные грамоты, благодарности) РФ, СССР, Украинской ССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом Учредителя (уполномоченного органа).

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям образовательных учреждений являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объёмных показателей образовательного учреждения, характеризующих масштаб управления учреждением (Приложение 1).

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе

отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Уровень управления		Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях
Уровень 1	руководитель организации	1,00
Уровень 2	заместители руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты	0,80
Уровень 3	иные должности руководителей – начальники отделов, руководители структурных подразделений, заведующие хозяйством, старшие воспитатели	0,30

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений (таблица 7).

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	8 000	8 100	8 175	8 250	8325	8400	8500	8750

3.2. Профессии рабочих образовательных учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, указаны в таблице 8.

Таблица 8

Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах от 4% до 12% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, 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 специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от

22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

5.5. Работникам образовательных учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ (в том числе за выполнение функций контрактного управляющего), а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02).

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

п/п	Направления	Дошко- льное образо- вание	Общее образо- вание	Дополни- тельное образова- ние
1. Для педагогических работников				
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	X	X	X
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных		X	X

	мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X	X
6	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X	
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы или программы общеразвивающей и предпрофессиональной направленности	X	X	X
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 9.

Таблица 9.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
- высшая категория	0,35
- первая категория	0,20
Библиотечные работники:	
- ведущий специалист	0,25
- первая категория	0,15
- вторая категория	0,10

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%

по следующей формуле: $PВ = Бe \times \% / 100$

PВ – размер выплаты

Be – базовая единица;

% - цифровое значение (10,25,40).

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку менее ставки, выплата устанавливается от базовой единицы с учетом педагогической нагрузки по следующей формуле:

$$РВ = Б_e \times \% \times Ч_n / Н_ч / 100, \text{ где:}$$

РВ – размер выплаты;

Ч_н – часовая нагрузка;

Б_е – базовая единица;

Н_ч – норма часов (18, 20, 24, 36, 40 – в зависимости от должности в соответствии с действующим законодательством);

% - цифровое значение (10,25,40).

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе formalized показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Красногвардейского района Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

6.2.5. Водителям автомобилей устанавливаются следующие ежемесячные выплаты к окладу:

- надбавка за классность:
 - водителям I класса – 25%;
 - водителям II класса – 10%.
- за содержание автотранспорта в надлежащем состоянии - в размере до 10% от оклада.

6.2.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

Ежемесячно молодым специалистам, выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательные учреждения по специальности не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, выплачиваются в течение трех лет работы доплаты в размере до 20 % от оклада.

Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

6.3. Стимулирующие надбавки за выслугу лет, стаж (всем работникам), а также за классность и содержание автотранспорта водителям не зависят от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

6.4. Порядок стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы при наличии у работника дисциплинарного взыскания утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных учреждений один раз в календарном году, как правило, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере должностного оклада. Возможна выплата материальной помощи частями в пределах календарного года.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику при увольнении с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск;
- работнику, уволенному за виновные действия.

8. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения (филиала, структурного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера и иных руководящих должностей

8.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения (филиала, структурного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера, иных руководящих должностей состоит из:

- должностного оклада
- компенсационных и социальных выплат
- стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Учредителя (уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя) в соответствии с настоящим Положением и Положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты руководителям филиалов (структурных подразделений), заместителям руководителя, главному бухгалтеру, иным руководящим должностям образовательного учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.

8.4. Размеры стимулирующей выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за продолжительность работы на руководящей должности (директора, заместителя директора, заведующего, начальника управления (отдела), заместителя начальника управления (отдела), главы Администрации, заместителя главы Администрации, главы поселения, главного бухгалтера) составляют от должностного оклада:

- от 1 до 3 лет работы – 10%;
- от 3 до 5 лет работы – 15%;
- от 5 до 8 лет работы – 20%;
- свыше 8 лет – 25%.

Выплата за продолжительность работы на руководящей должности начисляется каждый месяц за фактически отработанное время, независимо от наличия дисциплинарного взыскания.

Средняя заработная плата руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения устанавливается в соответствии с условиями,

предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, иных руководящих должностей образовательных учреждений (при их наличии в штатном расписании) и средней заработной платы работников списочного состава учреждений рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата работников образовательного учреждения рассчитывается путём деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учёта руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (при его наличии в штатном расписании) на среднюю численность указанных работников за предыдущий календарный год.

Заместителям руководителя, руководителям филиалов (структурных подразделений), главному бухгалтеру ежемесячная выплата за продолжительность работы на руководящей должности устанавливается в соответствии с нормативным актом учреждения с учётом мнения профсоюзной организации.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание МБОУ «Новопокровская школа» утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем (уполномоченным органом), профсоюзным комитетом учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9.2. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Новопокровская школа» формируется на календарный год, исходя из объема доведенных бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться муниципальным образовательным учреждением на компенсационные, социальные выплаты, выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Учредителем (уполномоченным органом).

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

9.3. Заработная плата выплачивается работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число текущего месяца. Конкретные даты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в каждом образовательном учреждении.

9.4. Образовательное учреждение имеет право в пределах фонда оплаты труда вводить дополнительные коэффициенты, а также изменять размеры коэффициентов, не ухудшая условия оплаты труда работников учреждения.

**Директор
МБОУ «Новопокровская школа»**

А.В.Батовский

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Новопокровская
школа» Красногвардейского района
Республики Крым

**Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления учреждением
(руководители общеобразовательных учреждений)**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника; <i>дополнительно за каждого работника, имеющего:</i> первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 0,25 0,5
3	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями.	За каждого обучающегося	0,1
4	Наличие групп продленного дня	За наличие групп (за 1 ГПД-5)	Не более 20
5	Наличие структурного подразделения (детский сад, филиал)	За каждый вид: Отдельное здание Совместное расположение	50 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, других спортивных сооружений, функциональных площадок (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 15
7	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 20
8	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения	За каждую единицу (используемый – 10, не рабочий – 0,5)	не более 30
9	Организация подвоза учащихся (воспитанников)	за каждые 20 человек	10
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 30

	сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
11	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10 за каждый вид, но не более 30
12	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую от степени оснащения оборудованием: 50% - 5 б. 100 % - 10 б.	0 – 10
13	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (индивидуальное обучение, инклюзия)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
14	Наличие специальных (коррекционных) классов, групп	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
15	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок» и др.)	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 15
16	Наличие и использование в образовательном процессе лингафонного кабинета, выставочных залов, учебных лабораторий.	За 1 кабинет	10
17	Наличие кабинета, оборудованного мультимедийной техникой, используемой в УВП	за каждый кабинет	10
18	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
19	Наличие в образовательном учреждении действующего музея	За наличие	20
20	Освещение в СМИ деятельности образовательного учреждения	<i>За каждую статью</i>	2
21	Наличие в общеобразовательном учреждении творческих коллективов, регулярно выступающих перед населением	За каждый коллектив	20
22	Наличие призёров международных, всероссийских, республиканских, муниципальных конкурсов, соревнований (по линии МОН РФ, МОНМ РК, управления образования (другие приравниваются к	<i>За каждого призёра</i> Международный уровень Всероссийский Республиканский Муниципальный	20 15 10 5

	муниципальному уровню – но не более 50 баллов за все)		
23	Наличие призёров очных предметных олимпиад (при условии последовательных побед во всех этапах)	<i>За каждого призёра</i> Международный уровень Всероссийский Республиканский Муниципальный	50 30 20 10
24	Организация профильного обучения учащихся	За наличие	10
25	Организация работы оздоровительных лагерей на базе общеобразовательного учреждения (лагеря с дневным пребыванием, тематические площадки)	За одну смену	15
26	Организация работы на базе общеобразовательного учреждения групп дошкольного образования	За каждую группу	10
27	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий федерального, республиканского, муниципального уровней, в том числе в области повышения квалификации педагогических работников	<i>За каждое мероприятие</i> Федеральный уровень Республиканский Муниципальный	15 10 3
28	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)	За каждое мероприятие	3
29	Создание и успешное функционирование попечительского совета	Создан, функционирует	5

**Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления учреждением
(руководители дошкольных образовательных учреждений)**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в дошкольном учреждении	За каждого воспитанника	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в дошкольном учреждении	- за каждого работника; <i>дополнительно за каждого работника, имеющего:</i> первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 0,3 0,5
4	Количество воспитанников, посещающих бесплатные секции,	За каждого воспитанника	0,3

	кружки, студии, организованные этими учреждениями.		
5	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	Республиканского уровня Муниципального уровня	20 10
6	Наличие кабинета, оборудованного мультимедийной техникой	за каждый кабинет	10
7	Наличие оборудованных игровых площадок	За каждую единицу	5
8	Наличие малых архитектурных форм	За каждую единицу	5 за каждый вид, но не более 30
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 15
10	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 20
11	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу (используемый – 3, не рабочий – 0,5)	3, но не более 20
12	Организация подвоза воспитанников	за каждые 10 человек	10
13	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), цветников, клумб	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 30
14	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 20
15	Наличие в дошкольном учреждении (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (инклюзивное образование)	За каждого воспитанника	5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок»)	За каждый вид	3
17	Наличие в образовательном учреждении творческих коллективов, регулярно выступающих перед населением	За каждый коллектив	20
18	Наличие призёров международных, всероссийских, республиканских, муниципальных конкурсов,	За каждого призёра Международный уровень Всероссийский	20 15

	соревнований (по линии МОН РФ, МОНМ РК, управления образования (другие приравниваются к муниципальному уровню – но не более 50 баллов за все)	Республиканский Муниципальный	10 5
19	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания учреждения профессионального образования	За каждого специалиста	2
20	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий федерального, республиканского, муниципального уровней, в том числе в области повышения квалификации педагогических работников	<i>За каждое мероприятие</i> Федеральный уровень Республиканский Муниципальный	15 10 3
21	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)	За каждое мероприятие	3
22	Наличие дополнительного отдельного здания, в котором расположен и функционирует детский сад		50
23	Освещение в СМИ деятельности образовательного учреждения	За каждую статью	2
24	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)	За каждое мероприятие	3
25	Создание и успешное функционирование попечительского совета	Создан, функционирует	5

**Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления учреждением
(руководители дополнительного образования)**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в учреждении дополнительного образования	За каждого воспитанника	0,3
2	Количество постоянно действующих клубных формирований	За группу	10
3	Количество работников в учреждении дополнительного образования	- за каждого работника; <i>дополнительно за каждого работника, имеющего:</i> первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 0,3 0,5
4	Предоставление платных услуг	За каждый вид	10, но не более 50
5	Наличие кабинета, оборудованного мультимедийной техникой	за каждый кабинет	10

6	Наличие оборудованных игровых площадок	За каждую единицу	5
7	Наличие малых архитектурных форм	За каждую единицу	5 за каждый вид, но не более 20
8	Наличие оборудованного и действующего музея	За каждый музей	15
9	Наличие выставочных залов	За каждую единицу (используемый – до 3, не рабочий – 0,5)	не более 20
10	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	5 за каждый вид, но не более 20
11	Наличие в учреждении дополнительного образования (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
12	Количество и качество проведённых мероприятий (учитывая только мероприятия, проведенные по утвержденным программам, сценариям, сценарным планам за отчетный период)	За каждое мероприятие	5 за каждое мероприятие, но не более 50
13	Наличие структурного подразделения (филиал)	За каждый вид	20
14	Наличие в учреждении творческих коллективов, регулярно выступающих перед населением	За каждый коллектив	20
15	Наличие призёров международных, всероссийских, республиканских, муниципальных конкурсов, соревнований	<i>За каждого призёра</i> Международный уровень Всероссийский Республиканский Муниципальный	20 15 10 5
16	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий федерального, республиканского, муниципального уровней, в том числе в области повышения квалификации педагогических работников	<i>За каждое мероприятие</i> Федеральный уровень Республиканский Муниципальный	15 10 3
17	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	2
18	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)	За каждое мероприятие	3
19	Освещение в СМИ деятельности образовательного учреждения	<i>За каждую статью</i>	2
20	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности	За каждое мероприятие	3

	образовательного учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)		
21	Создание и успешное функционирование попечительского совета	Создан, функционирует	5

Отнесение образовательного учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

1. Группа по оплате труда определяется один раз в бюджетный год управлением образования Администрации Красногвардейского района, отделом культуры Администрации Красногвардейского района на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается начальником управления образования.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", определяется начальником управления образования, начальником отдела культуры.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года (на 05 сентября);
- по дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на 1 октября;
- по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 октября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 - однодневных по 800 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 10 - двухдневных по 50 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 2 - четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 октября на установленную предельную наполняемость групп.

7. Группы по масштабу управления руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных учреждений.

8. Управление образования, отдел культуры может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**Определение группы по оплате труда руководителей
с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям**

Тип, вид ОУ	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования	700 и более баллов	500-699 баллов	300-499 баллов	100-299 баллов