



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛОАРХАНГЕЛЬСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05 сентября 2016 года № 280
г. Малоархангельск

О внесении изменений в постановление администрации Малоархангельского района от 31 октября 2013 года № 393 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Малоархангельского района»

В целях обеспечения социальной поддержки и совершенствования материального стимулирования работников образовательных организаций Малоархангельского района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Малоархангельского района от 31 октября 2013 года № 393 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Малоархангельского района» следующие изменения:

1.1. В приложении:

1.1.1. Пункт 13 изложить в следующей редакции:

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

1.1.2. Приложение 7 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Малоархангельского района изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

«Приложение 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Малоархангельского района

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников образовательных организаций

I. Общие положения

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

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

II. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

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

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

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательных организаций утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективными договорами организаций или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

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

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в ночное время;

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

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ:

Начальные классы

село		город	
численность (чел.)		численность (чел.)	
1-5	2%	1-5	2%
6-10	4%	6-10	4%
11-15	6%	11-15	6%
16-20	8%	16-20	8%
Более 20	10%	20-25	10%
		Более 25	12%

Русский язык и литература

село		город	
численность (чел.)		численность (чел.)	
1-10	5%	1-12	5%
11-20	10%	13-25	10%
Более 20	15%	Более 25	15%

Математика, ин.яз, черчение

село	город
------	-------

численность (чел.)		численность (чел.)	
1-10	3%	1-12	3%
11-20	6%	13-25	6%
Более 20	10%	Более 25	10%

Физика, химия

село		город	
численность (чел.)		численность (чел.)	
1-5	1%	1-5	1%
6-10	2%	6-10	2%
11-15	3%	11-15	3%
16-20	4%	16-20	4%
Более 20	5%	20-25	5%
		Более 25	6%

История, биология, обществознание, география, информатика

село		город	
численность (чел.)		численность (чел.)	
1-10	1%	1-12	1%
11-20	2%	13-25	2%
Более 20	3%	Более 25	3%

- б) обслуживание вычислительной техники, работа со школьными сайтами, электронной почтой – до 5 %;
- в) заведование кабинетами- до 10%;
- г) учебно-опытными участками:
 средние школы – до 15%;
 основные школы – до 10%;
 учебными мастерскими:
 средние школы –15%;
 основные школы –10%;
- д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся;
- е) руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при школе;
- ж) руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями:
 Школьные –5%;
 Районные –15%;
- з) проведение внеклассной работы по физвоспитанию:

Средние школы : село –15%; город –20%;

Основные школы –10%;

- и) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);
- к) работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- л) ведение делопроизводства – до 15%;
- м) руководство подсобным сельским хозяйством;
- н) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);
- о) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);
- п) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

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

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы, а для педагогических работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, – в размере до 25 % от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательных организаций относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные

выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

2. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

4. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами организаций или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

5. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам образовательных организаций являются следующие качественные показатели:

- 1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;
- 2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;
- 3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;
- 4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;
- 5) высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;
- 6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;
- 7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;
- 8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институционализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;
- 9) стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой и медиа-специалисту:

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

10. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в пункте 20 настоящего Порядка.

11. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

Выплаты (премии) в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками (в пределах должностного оклада (тарифной ставки);

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и районным отраслевым соглашением по организациям образования Малоархангельского района

12. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательных организаций, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

руководителям образовательных организаций – в соответствии с правовыми актами отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение.

13. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

14. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательной организации в следующих случаях:

- 10) качественное ведение документации;
- 11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;
- 12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;
- 13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации.

6. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в пункте 16 настоящего Порядка.

7. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

б) работникам организаций спортивной направленности, награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»;

в) наставникам молодых специалистов (при наличии утвержденного плана работы и прочей рабочей документации по методическому сопровождению и практической поддержке молодых специалистов).

8. Премирование работников образовательных организаций производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

9. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

г) высокий процент (выше 70 %) охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Учитель – ученик», «Учитель – родитель», условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;

г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

б) заместителю директора по административно-хозяйственной работе и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в пределах двух должностных окладов (тарифных ставок);
 - 3) в связи с необходимостью длительного, дорогостоящего лечения работника, подтверждённого соответствующими документами в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 4) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 5) при уходе в очередной отпуск, в начале учебного года в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 6) при вступлении работника в официальный брак в пределах должностного оклада (тарифной ставки) (не более 1 раза);
 - 7) при рождении ребенка в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 8) в случаях нанесенного сотруднику крупного материального ущерба вследствие пожара, стихийного бедствия, при несчастных случаях в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 9) в связи с тяжёлым материальным положением в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
 - 10) в целях социально-экономической поддержки работников образовательных организаций в пределах должностного оклада (тарифной ставки);
15. Материальная помощь выделяется на основании приказа образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации. Информация о принятии решения об оказании материальной помощи работникам образовательной организации доводится до сведения отраслевого (функционального) органа администрации Малоархангельского района, в ведении которого находится образовательное учреждение.
16. На основании общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.
17. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.
18. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 9 к

настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.