

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

\_\_\_\_\_ И.В.Каштанова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Муниципального  
бюджетного общеобразователь-  
ного учреждения Боготольская  
средняя общеобразовательная  
школа

\_\_\_\_\_ Т.А.Кузнецова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013  
Приказ № 238 от 31.08.2013г.

**Положение**

**об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Боготольская средняя общеобразовательная школа**

## СОГЛАСОВАНИЕ

Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Боготольская средняя общеобразовательная школа

Разработчик Положения: Каштанова Ирина Владимировна, председатель  
профсоюзной организации МБОУ Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

Ф.И.О.	Наименование должности	Дата поступления на согласование	Замечания*, подпись и дата согласования
Васькина Е.В.	Руководитель управления образования		
Варенов В.С.	Юрисконсульт управ- ления образования администрации Бого- тольского района		
Ефимова О.Г.	Руководитель МКУ МЦБ Боготольского района		
Жукова И.А.	Заведующая отделом экономики и анализа хозяйственной деятельности МКУ МЦБ Боготольского района		

Сведения о направлении Положения об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Боготольская средняя общеобразовательная школа

Адресат направления проекта	Дата направления	Наименование должности, Ф.И.О.	Личная подпись
Управления образования администрации Боготольского района			
МКУ МЦБ Боготольского района			

\*Замечания, объемные по содержанию, следует оформлять на отдельном листе

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Боготольская средняя общеобразовательная школа (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Боготольская средняя общеобразовательная школа (далее-Учреждение), подведомственного Управлению образования администрации Боготольского района, разработано на основании Решения Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 № 13-68 « Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 312-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Боготольского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 310-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений», Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 309-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений», Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 308-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения», Постановления администрации Боготольского района от 30.06.2011 № 311-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».

Оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по итогам работы.

2. Система оплаты труда для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления Боготольского района и настоящим Положением.

3. Положение об оплате труда работников утверждается руководителем учреждения, согласовывается с представительным органом работников.

4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее-минимальные размеры окладов, ставок).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где  $DO_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

5. К основному персоналу по общеобразовательным учреждениям относится должность «учитель».

6. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

7. Повышающий коэффициент устанавливается по должности «учитель» по основаниям в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных).

1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

Доплата устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения экспертной комиссии по аттестации рабочих мест и начисляется за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

2. Районный коэффициент начисляется на всю заработную плату в размере 30%.

3. Надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям начисляется на всю заработную плату в размере до 30%.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитываемого за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.

6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ. Оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7. Оплата труда за сверхурочную работу производится на основании статьи 152 ТК РФ. За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) установленного в Красноярском крае.

2<sup>1</sup>. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленный настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 5752 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Персональные выплаты работникам определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

5. Критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться.

6. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) установленного в Красноярском крае.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно.

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность,

качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения за

C<sub>1 балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат за месяц;

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B_{ni}, \text{ где:}$$

Q<sub>стим</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q<sub>стим рук</sub> - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

Q<sub>стим</sub> не может превышать Q<sub>стим 1</sub>

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

Q<sub>стим 1</sub> - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q<sub>зп</sub> - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде;

Q<sub>гар</sub> - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q<sub>отп</sub> - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

Q<sub>баз</sub> - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

N<sub>отп</sub> - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

N<sub>год</sub> - количество календарных дней в плановом квартале.

9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтных объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определённый период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

10. Размер выплат по итогам работы работникам устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

## **V. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи (при наличии экономии фонда оплаты труда) .

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), с чрезвычайными ситуациями(пожар, наводнение, землетрясение, кража), с заболеванием, требующим длительного и дорогостоящего лечения или дорогостоящей операции.

3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения**

1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя Учреждения определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебного вспомогательного персонала первого уровня		2032,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебного вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2140,0 <*>
2 квалификационный уровень		2375,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	2872,0
	при наличии высшего профессионального образования	3282,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3011,0
	при наличии высшего профессионального образования	3442,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3307,0
	при наличии высшего профессионального образования	3780,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3628,0
	при наличии высшего профессионального образования	4147,0

<\*> Для должности “младший воспитатель” минимальный размер оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2417,0 руб.

2. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1839,0
2 квалификационный уровень	1927,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2140,0
2 квалификационный уровень	2550,0
3 квалификационный уровень	2868,0
4 квалификационный уровень	3456,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	2375,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	при наличии среднего профессионального образования 2868,0
	при наличии высшего профессионального образования 3620,0

4. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2140,0
2 квалификационный уровень	2258,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2375,0
2 квалификационный уровень	2610,0
3 квалификационный уровень	2868,0
4 квалификационный уровень	3620,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2610,0
2 квалификационный уровень	2868,0
3 квалификационный уровень	3149,0
4 квалификационный уровень	3785,0

Приложение № 2 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

УСЛОВИЯ,  
ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ  
МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ Боготольская СОШ выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности "учитель".

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный Положением об оплате труда работников по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "учитель" по следующим основаниям:

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) ЕГЭ (рус. яз., матем, биол.) ГИА (русский язык, математика, биол.)	0,02
2	подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3	проверка письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
3.1	учителям начальных классов (за исключением учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи)	0,02
3.2	в муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждениях, муниципальных бюджетных и казенных оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	
	учителям русского языка и литературы	0,025
4	изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02

5	консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6	классное руководство	0,02
7	заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими	0,01 0,02
8	работа с родителями	0,015

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

где,

$K_i$  - повышающий коэффициент по каждому основанию;

$i$

$n$  - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2.Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3 Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K = \sum_{i=1}^p \frac{S_i \times N_i}{N}$$

где:

$p$  - число преподаваемых предметов;

$S_i$  - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в

соответствии с [пунктом 3](#) таблицы;

$N_i$  - нагрузка по каждому предмету;

$i$

$N$  - норма часов на ставку.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ  
ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,  
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ).

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	1 Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	20
2	2 Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов).	30
3	3 За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20

\*В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья, оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

оплате труда работников МБОУ  
Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ.

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	надбавка за квалификационную категорию устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	20% 15%
2.	выплата за опыт работы в занимаемой должности <*> от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	5% 15% 25%

3.	<p>выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий&lt;*&gt;</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями &lt;*&gt;</li> <li>- учителям за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), профильное обучение, углубленное обучение):&lt;***&gt;</li> <li>ЕГЭ и ГИА по русскому языку;</li> <li>ЕГЭ и ГИА по математике;</li> <li>ЕГЭ по биологии</li> <li>ГИА по биологии</li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий</li> <li>- учителям за проверку письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>истории, биологии, географии;</li> <li>физики, химии, иностранного языка;</li> <li>математики;</li> <li>начальных классов;</li> <li>русского языка и литературы.</li> </ul> </li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками&lt;*&gt;</li> <li>- учителям за классное руководство:&lt;*&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>от 1 до 5 учеников;</li> <li>с 5 до 10 учеников;</li> <li>с 10 до 14 учеников;</li> <li>свыше 14 учеников;</li> </ul> </li> <li>- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:&lt;*&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>Кабинетами: биологии;</li> <li>Кабинетами: информатики, спортивным залом,</li> <li>Швейными мастерскими, учебно-опытным участком</li> </ul> </li> <li>- учителям за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями (за одного интегрированного в класс учащегося)</li> </ul>	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>2%</p>
4.	<p>специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.</p>	<p>20%</p>
5.	<p>выплата за работу в сельской местности специалистам</p>	<p>25%</p>

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в Положении, без учета нагрузки.

<\*\*\*> Установление надбавки учитывает;  
включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

Приложение № 5 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ.

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	за опыт работы в занимаемой должности <*> от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	5% 15% 25%

3.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением.	20%
4.	за работу в сельской местности	25%

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Приложение N 6 к Положению  
об оплате труда работников  
МБОУ Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

**ВИДЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЯ.**

Должность	Критерии оценки	Условия	Предельный
-----------	-----------------	---------	------------

	результативности качества деятельности учреждений	Наименование	Индикатор	размер выплат к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы
1	2	3	4	5
Заместители руководите- ля	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</b>			
	Создание условий для осуществле- ния учебно-воспи- тательного процесса.	Материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса.	В соответствии с лицензией.	10%
		Наличие высококвалифици- рованных педагогических кадров.	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационну ю категорию.	10%
		Обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасност и, охраны труда.	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки.	20%
		Система непрерывного развития педагогических кадров.	Наличие реализация программы развития педагогических кадров.	20%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация обеспечения учащихся горячим питанием.	Отсутствие жалоб.	10%	

		Создание и реализация программ, проектов, направленных на сохранение здоровья детей.	и и и на	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся.	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Обеспечение качества образования в учреждении.		Показатели качества результатов аттестации.	по	Начальная общеобразовательная школа – 90% Основная общеобразовательная школа – 65% Средняя (полная) общеобразовательная школа – 80%.	20%
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.		Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах.	10%
				Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах.	20%
		Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, смотрах, конкурсах, конференциях, соревнованиях.	в	Наличие призеров и победителей.	20%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками.		0	10%

	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников.	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования.	Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности.	20%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Эффективность управленческой деятельности.	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов.	20%



Приложение № 8 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 9 к Положению об  
оплате труда работников МБОУ  
Боготольская средняя  
общеобразовательная школа

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

