



ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15 апреля 2025 г.
г. Орёл

№ 266

**Об оплате труда работников
казенных учреждений Орловской области
в сфере оценки качества образования и привлекаемых
работников для организации и проведения оценки
качества образования в Орловской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, частью 5 статьи 3 Закона Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», в целях улучшения результатов деятельности, повышения материальной заинтересованности работников казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования и привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области Правительство Орловской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования согласно приложению 2 к настоящему постановлению;

Положение об оплате труда привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Орловской области от 3 июня 2016 года № 213 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования и привлекаемых работников для организации и проведения независимой оценки качества образования в Орловской области»;

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Орловской области в Правительстве Орловской области по социальной политике.

Губернатор
Орловской области



А. Е. Клычков

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования

1. Положение об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Положение включает в себя:

1) Порядок оплаты труда работников казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования, приведенный в приложении 1 к Положению;

2) Порядок оплаты труда педагогических работников дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования, приведенный в приложении 2 к Положению.

3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Орловской области, содержащими нормы трудового права, Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждений.

4. Фонд оплаты труда работников Учреждений утверждается на календарный год исходя из утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

5. Оплата труда работников Учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. Штатные расписания Учреждений формируются в пределах утвержденных фондов оплаты труда работников Учреждений, включают в себя все должности работников Учреждений и утверждаются руководителями Учреждений по согласованию с Департаментом образования Орловской области.

7. В Положении используются следующие понятия:

1) должностной оклад – размер оплаты труда работников Учреждений за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) базовый оклад – величина, применяемая для определения должностного оклада, равная 8 200 рублей;

3) повышающий коэффициент – размер увеличения должностного оклада, применяемый к базовому окладу.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Должностной оклад формируется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент.

9. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится на основании приказов руководителей Учреждений.

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

11. Размер месячного денежного содержания работника Учреждения состоит из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников казенных
учреждений Орловской области в
сфере оценки качества образования

ПОРЯДОК
оплаты труда работников казенных учреждений Орловской области
в сфере оценки качества образования

I. Должностной оклад

1. Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования (далее – Учреждения).

2. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу в целях определения должностного оклада служащим Учреждений, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», представлены в таблице 1.

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	техник	1,39
4-й квалификационный уровень	механик	1,39
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, юрисконсульт	1,47
	профконсультант, экономист	1,55

1	2	3
	специалист по защите информации	2,21
	инженер-программист (программист)	2,39
2-й квалификационный уровень	бухгалтер II категории	1,6
	специалист по защите информации II категории	2,3
	инженер-программист (программист) II категории	2,43
3-й квалификационный уровень	бухгалтер I категории	1,66
	специалист по защите информации I категории	2,35
	инженер-программист (программист) I категории	2,45
5-й квалификационный уровень	главные специалисты в отделах	1,95
	заместитель главного бухгалтера	2,45
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	начальник отдела	2,45

3. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу в целях определения должностного оклада рабочим Учреждений, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», представлены в таблице 2.

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1	2	3

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,39
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	1,56

4. Если заработная плата работников Учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности за календарный месяц, с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера складывается меньше минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, то доплата средств до достижения размера минимальной оплаты труда осуществляется за счет средств областного бюджета.

II. Выплаты компенсационного характера

5. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, при выполнении работ различной квалификации).

6. Выплата работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % от должностного оклада,

установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

III. Выплаты стимулирующего характера

13. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих);

2) персональная надбавка за профессиональное мастерство (для рабочих);

3) ежемесячное денежное поощрение;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

5) премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год).

14. Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на должностной оклад на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок, определенный приказом руководителя Учреждения, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) оказание консультационной, методической и практической помощи работникам Учреждений.

15. Персональная надбавка за профессиональное мастерство начисляется на должностной оклад на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на срок, определенный приказом руководителя Учреждения, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за профессиональное мастерство выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) наличие опыта, специальных знаний, умений и навыков рабочего;
- 2) наличие стажа практической работы по соответствующей специальности;
- 3) выполнение в срок поручений руководителя Учреждения.

16. За успешное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей выплачивается ежемесячное денежное поощрение.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в размере 100% должностного оклада на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

17. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения персонально в отношении конкретных работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Учреждения в год.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится единовременно.

При определении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий конкретному работнику Учреждения учитываются:

- 1) личный вклад в общие результаты работы по реализации функций Учреждения;
- 2) соблюдение установленных сроков выполнения заданий;
- 3) важность и сложность выполненных заданий, эффективность

и результативность их выполнения;

4) степень самостоятельности и ответственности при выполнении заданий.

18. Премии по результатам работы выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Учреждения за период, определенный приказом руководителя Учреждения (за квартал, полугодие, год), в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом следующих показателей:

1) оперативность, инициативность и профессионализм при решении вопросов, входящих в обязанности работника Учреждения в соответствии с должностной инструкцией работника Учреждения;

2) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

3) своевременность и полнота подготовки отчетности.

19. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1–3 пункта 13 настоящего Порядка, выплачиваются работникам Учреждения пропорционально фактически отработанному времени. При определении размера указанных выплат стимулирующего характера не учитываются:

1) периоды временной нетрудоспособности;

2) периоды нахождения работника Учреждения в учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы по инициативе работника Учреждения;

3) периоды временного отстранения от работы (должности) работника Учреждения, являющегося подозреваемым или обвиняемым в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

20. Работникам Учреждения при наличии дисциплинарных взысканий персональные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство (далее совместно – персональные надбавки стимулирующего характера) не выплачиваются до дня снятия дисциплинарных взысканий.

21. Снижение размера персональных надбавок стимулирующего характера работнику Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения в размере до 90 % от установленной суммы вознаграждения:

1) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;

2) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководителя Учреждения;

3) при привлечении к административной ответственности.

22. Полное лишение персональных надбавок стимулирующего характера работника Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения:

1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) за систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового

распорядка Учреждения;

- 3) при привлечении к уголовной ответственности.

IV. Другие вопросы оплаты труда

23. В соответствии с приказом руководителя Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения работникам Учреждения выплачиваются следующие единовременные (разовые) премии:

- 1) за долголетнюю плодотворную работу;
- 2) к праздничным датам (23 февраля, 8 Марта, 31 декабря);
- 3) юбилейным датам (в честь 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего юбилея и далее каждые последующие 5 лет);
- 4) при получении ведомственных наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности.

Решение об оказании единовременной (разовой) премии, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает руководитель Учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

24. Работникам Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) бракосочетания;
- 3) смерти близкого родственника работника Учреждения (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении) либо в случае смерти работника Учреждения – родственникам работника Учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);
- 4) необходимости проведения лечения;
- 5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения или его родственников в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

25. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению работника

Учреждения и приказу директора Учреждения.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря текущего года в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Вновь принятым работникам Учреждения материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Работникам Учреждения, уволенным в течение года по причине призыва на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, ухода на пенсию, сокращения штатной численности, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью в порядке и сроки, установленные приказом директора Учреждения, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения работников Учреждения по иным основаниям материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

Приложение 2 к Положению об оплате
труда работников казенных учреждений
Орловской области в сфере оценки
качества образования

ПОРЯДОК

оплаты труда педагогических работников дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования

I. Должностной оклад

1. Должностные оклады педагогических работников дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) устанавливаются в штатном расписании казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования (далее соответственно – работники, Учреждения).

2. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу в целях определения должностного оклада работников Учреждений, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», представлены в таблице.

Таблица

Наименование должности	Повышающие коэффициенты
Начальник отдела	2,45
Методист	1,5
Старший методист	1,74

3. Если заработная плата работников Учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности за календарный месяц, с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера складывается меньше минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, то доплата средств до достижения размера минимальной оплаты труда осуществляется за счет средств областного бюджета.

II. Выплаты компенсационного характера

4. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, при выполнении работ различной квалификации).

5. Выплата работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % от должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты

труда работников Учреждения.

III. Выплаты стимулирующего характера

12. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) ежемесячное денежное поощрение;

3) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

4) премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год).

13. Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на должностной оклад на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок, определенный приказом руководителя Учреждения, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

1) интенсивность и высокие результаты работы;

2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

3) применение в работе современных форм и методов организации труда;

4) оказание консультационной, методической и практической помощи работникам Учреждений.

14. За успешное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей выплачивается ежемесячное денежное поощрение.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в размере 100 % должностного оклада на основании приказа руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

15. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения персонально в отношении конкретных работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Учреждения в год.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится единовременно.

При определении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий конкретному работнику Учреждения учитываются:

1) личный вклад в общие результаты работы по реализации функций Учреждения;

2) соблюдение установленных сроков выполнения заданий;

3) важность и сложность выполненных заданий, эффективность и результативность их выполнения;

4) степень самостоятельности и ответственности при выполнении заданий.

16. Премии по результатам работы выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Учреждения за период, определенный приказом руководителя Учреждения (за квартал, полугодие, год), в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом следующих показателей:

1) оперативность, инициативность и профессионализм при решении вопросов, входящих в обязанности работника Учреждения в соответствии с должностной инструкцией работника Учреждения;

2) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

3) своевременность и полнота подготовки отчетности.

17. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1, 2 пункта 12 настоящего Порядка, выплачиваются работникам Учреждения пропорционально фактически отработанному времени. При определении размера указанных выплат стимулирующего характера не учитываются:

1) периоды временной нетрудоспособности;

2) периоды нахождения работника Учреждения в учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы по инициативе работника Учреждения;

3) периоды временного отстранения от работы (должности) работника Учреждения, являющегося подозреваемым или обвиняемым в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

18. Работникам Учреждения при наличии дисциплинарных взысканий персональные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (далее – персональные надбавки стимулирующего характера) не выплачиваются до дня снятия дисциплинарных взысканий.

19. Снижение размера персональных надбавок стимулирующего характера работнику Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения в размере до 90 % от установленной суммы вознаграждения:

1) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;

2) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководителя Учреждения;

3) при привлечении к административной ответственности.

20. Полное лишение персональных надбавок стимулирующего характера работника Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения:

1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами

3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) за систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) при привлечении к уголовной ответственности.

IV. Другие вопросы оплаты труда

21. В соответствии с приказом руководителя Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения работникам Учреждения выплачиваются следующие единовременные (разовые) премии:

1) за долголетнюю плодотворную работу;

2) к праздничным датам (23 февраля, 8 Марта, 31 декабря);

3) юбилейным датам (в честь 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего юбилея и далее каждые последующие 5 лет);

4) при получении ведомственных наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности.

Решение об оказании единовременной (разовой) премии, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает руководитель Учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

22. Работникам Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) рождения ребенка;

2) бракосочетания;

3) смерти близкого родственника работника Учреждения (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении) либо в случае смерти работника Учреждения – родственникам работника Учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);

4) необходимости проведения лечения;

5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения или его родственников в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

23. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается

при предоставлении первой части отпуска по заявлению работника Учреждения и приказу руководителя Учреждения.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря текущего года в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Вновь принятым работникам Учреждения материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Работникам Учреждения, уволенным в течение года по причине призыва на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, ухода на пенсию, сокращения штатной численности, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью в порядке и сроки, установленные приказом директора Учреждения, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения работников Учреждения по иным основаниям материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей
руководителей и главных бухгалтеров казенных учреждений Орловской
области в сфере оценки качества образования

I. Общие положения

1. Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования (далее – Порядок) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регуливающими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Порядок вводится в целях повышения материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования (далее – Учреждения), улучшения результатов деятельности Учреждений.

3. Порядок включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) другие вопросы оплаты труда.

4. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

5. В Порядке используются следующие понятия:

- 1) должностной оклад – размер оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- 2) базовый оклад – величина, применяемая для определения должностного оклада, равная 8 200 рублей;
- 3) повышающий коэффициент – размер увеличения должностного оклада, применяемый к базовому окладу.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Должностной оклад формируется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент.

7. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится:

1) руководителям Учреждений – на основании приказа Департамента образования Орловской области (далее также – Департамент);

2) заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений – на основании приказов руководителей Учреждений.

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

9. Размер месячного денежного содержания руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений (далее – месячное денежное содержание) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений

10. Размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений (далее совместно – руководящие работники Учреждений) определяется трудовыми договорами на основании штатных расписаний Учреждений.

11. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу в целях определения должностных окладов руководящих работников Учреждений представлены в таблице.

Таблица

Наименование должности	Повышающий коэффициент
Главный бухгалтер	3,47
Заместитель директора, заместитель директора – начальник отдела	3,47
Директор	5,45

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной оплаты труда руководящих работников Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной оплаты труда работников Учреждений (без учета заработной платы руководящих работников Учреждений) устанавливается

в размере 4,5.

Соотношение среднемесячной оплаты труда руководящих работников Учреждений и среднемесячной оплаты труда работников этих Учреждений определяется путем деления среднемесячной оплаты труда руководящих работников Учреждений на среднемесячную оплату труда работников этих Учреждений.

13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководящих работников Учреждений устанавливаются в соответствии с разделами III, IV Порядка.

III. Выплаты компенсационного характера

14. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» руководящим работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата руководящим работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего руководящего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, при выполнении работ различной квалификации).

15. Выплата руководящим работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % от должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководящего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

18. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

20. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Выплаты компенсационного характера производятся пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждений в соответствии с приказами, указанными в пункте 7 Порядка.

IV. Выплаты стимулирующего характера

22. Руководящим работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячное денежное поощрение;
- 2) персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 4) премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год).

23. За успешное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей выплачивается ежемесячное денежное поощрение.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается руководящим работникам Учреждения в размере 100 % должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с приказами, указанными в пункте 7 Порядка.

24. Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на должностной оклад руководящего работника Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок, определенный приказами, указанными в пункте 7 Порядка, не более одного года.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) достижение показателей деятельности Учреждения.

Конкретные размеры персональных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы руководящим работникам Учреждения устанавливаются приказами, указанными в пункте 7 Порядка.

25. Решение об установлении персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается:

в отношении руководителя Учреждения – членом Правительства Орловской области – руководителем Департамента образования Орловской области в форме приказа Департамента на основании решения комиссии по принятию решений о размере и сроках установления персональной надбавки стимулирующего характера руководителю Учреждения (далее – комиссия);

в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения в форме приказа руководителя Учреждения по согласованию с членом Правительства Орловской области – руководителем Департамента образования Орловской области при наличии обоснования, изложенного в служебной записке руководителя Учреждения.

26. В целях рассмотрения вопроса об установлении руководителю Учреждения персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы создается комиссия. Положение о комиссии, включающее порядок ее работы, и персональный состав комиссии утверждаются приказом Департамента образования Орловской области. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Отделы Учреждения не реже одного раза в год предоставляют в комиссию аналитическую информацию, составленную в свободной форме, о значениях показателей деятельности Учреждения. Показатели деятельности Учреждения устанавливаются приказом Департамента образования Орловской области.

Комиссия в день проведения заседания комиссии принимает решение о достижении руководителем Учреждения показателей деятельности Учреждения или о недостижении руководителем Учреждения показателей деятельности Учреждения.

Решение о достижении руководителем Учреждения показателей деятельности Учреждения принимается при достижении руководителем Учреждения не менее 90 % показателей деятельности Учреждения. Решение комиссии о недостижении показателей деятельности Учреждения руководителем Учреждения принимается при достижении руководителем Учреждения менее 90 % показателей деятельности Учреждения.

Решение, принятое комиссией, оформляется протоколом заседания комиссии в день проведения заседания комиссии, протокол заседания комиссии подписывается председательствующим на ее заседании в день его оформления.

Решение комиссии в день проведения заседания комиссии направляется в Департамент образования Орловской области.

На основании решения комиссии о достижении руководителем

Учреждения показателей деятельности Учреждения член Правительства Орловской области – руководитель Департамента образования Орловской области в течение 10 рабочих дней со дня поступления протокола заседания комиссии принимает решение об установлении персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения, оформленное приказом Департамента.

Департамент образования Орловской области в срок, указанный в абзаце седьмом настоящего пункта, уведомляет Учреждение о принятом решении посредством направления копии приказа Департамента об установлении персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения.

27. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в отношении конкретных руководящих работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с приказами, указанными в пункте 7 Порядка.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания в год.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится единовременно.

При определении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий конкретному руководящему работнику Учреждения учитываются:

- 1) личный вклад в общие результаты работы по реализации функций Учреждения;
- 2) соблюдение установленных сроков выполнения заданий;
- 3) важность и сложность выполненных заданий, эффективность и результативность их выполнения;
- 4) степень самостоятельности и ответственности при выполнении заданий.

Конкретные размеры премий за выполнение особо важных и сложных заданий руководящим работникам Учреждения устанавливаются приказами, указанными в пункте 7 Порядка.

28. Премии по результатам работы выплачиваются руководящим работникам Учреждения в размере не более месячного денежного содержания за период, определенный приказами, указанными в пункте 7 Порядка (за квартал, полугодие, год), в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом следующих показателей:

- 1) оперативность, инициативность и профессионализм при решении вопросов, входящих в обязанности руководящего работника Учреждения в соответствии с должностной инструкцией такого работника;
- 2) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- 3) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретные размеры премий по результатам работы руководящим

работникам Учреждения устанавливаются приказами, указанными в пункте 7 Порядка.

29. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1, 2 пункта 22 настоящего Порядка, выплачиваются руководящим работникам Учреждения пропорционально фактически отработанному времени. При определении размера указанных выплат стимулирующего характера не учитываются:

- 1) периоды временной нетрудоспособности;
- 2) периоды нахождения руководящего работника Учреждения в учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы по инициативе руководящего работника Учреждения;
- 3) периоды временного отстранения от работы (должности) руководящего работника Учреждения, являющегося подозреваемым или обвиняемым в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

30. Руководящим работникам Учреждения при наличии дисциплинарных взысканий персональные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не выплачиваются до дня снятия дисциплинарных взысканий.

31. Снижение размера персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководящим работникам Учреждения производится в размере до 90 % от установленной суммы вознаграждения:

- 1) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;
- 2) несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений члена Правительства Орловской области – руководителя Департамента образования Орловской области, руководителя Учреждения, предписаний инспектирующих и контролирурующих органов;
- 3) при привлечении к административной ответственности.

Снижение размера персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится руководящим работникам Учреждения на основании приказов, указанных в пункте 7 Порядка.

32. Полное лишение персональных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы руководящих работников Учреждения производится:

- 1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) за систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 3) при привлечении к уголовной ответственности.

Полное лишение персональных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы производится руководящим работникам Учреждения на основании приказов, указанных в пункте 7 Порядка.

V. Другие вопросы оплаты труда

33. За счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения руководящим работникам Учреждения выплачиваются следующие единовременные (разовые) премии:

- 1) за долголетнюю плодотворную работу;
- 2) к праздничным датам (23 февраля, 8 Марта, 31 декабря);
- 3) юбилейным датам (в честь 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего юбилея и далее каждые последующие 5 лет);
- 4) при получении ведомственных наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности.

Решение об оказании единовременной (разовой) премии, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимается в соответствии с приказами, указанными в пункте 36 Порядка.

34. Руководящим работникам Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) бракосочетания;
- 3) смерти близкого родственника руководящего работника Учреждения (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении) либо в случае смерти руководящего работника Учреждения – родственникам руководящего работника Учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);
- 4) необходимости проведения лечения;
- 5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимается в соответствии с приказами, указанными в пункте 36 Порядка, на основании письменного заявления руководящего работника Учреждения или его родственников и соответствующего приказа, указанного в пункте 36 Порядка.

35. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год руководящим работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению руководящих работников Учреждения и соответствующему приказу, указанному в пункте 36 Порядка.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата

материальной помощи производится до 31 декабря текущего года в соответствии с приказом, указанным в пункте 36 Порядка.

Вновь принятым руководящим работникам Учреждения материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году в соответствии с приказом, указанным в пункте 36 Порядка.

Руководящим работникам Учреждения, уволенным в течение года по причине призыва на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, ухода на пенсию, сокращения штатной численности, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью в порядке и сроки, установленные приказом, указанным в пункте 36 Порядка, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения руководящих работников Учреждения по иным основаниям материальная помощь выплачивается по приказу, указанному в пункте 36 Порядка, пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

36. Выплаты, указанные в пунктах 33–35 Порядка, производятся:

- 1) руководителю Учреждения – на основании приказа Департамента образования Орловской области;
- 2) заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – на основании приказа руководителя Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда привлекаемых работников для организации
и проведения оценки качества образования в Орловской области

1. Оплата труда привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области, установленная Положением об оплате труда привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области (далее – Положение), осуществляется в пределах доведенных органу исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области в сфере образования лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

2. В Положении используются следующие термины:

1) привлекаемые работники – работники учреждений Орловской области и педагогические работники муниципальных образовательных организаций, привлекаемые для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области, с которыми заключаются срочные трудовые договоры в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или дополнительные соглашения к трудовым договорам по основному месту работы, в том числе:

а) привлекаемые работники для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области;

б) привлекаемые работники для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области;

в) привлекаемые эксперты к мероприятиям по оценке качества образования;

г) привлекаемые преподаватели для реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки);

2) базовая единица – величина, применяемая для определения почасовой ставки оплаты труда привлекаемого работника;

3) коэффициент ставки почасовой оплаты труда – величина, применяемая к базовой единице для определения почасовой ставки оплаты труда привлекаемого работника;

4) фактически затраченное время – время, затраченное привлекаемым работником на выполнение соответствующих видов работ.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Оплата труда привлекаемых работников включает в себя базовую единицу, коэффициент ставки почасовой оплаты труда, применяемый к базовой единице, фактически затраченное время.

4. Оплата труда привлекаемых работников производится в сроки и на условиях, определенных срочными трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), путем выплаты наличных денежных средств или путем перевода на счет работника в кредитной организации в соответствии с его заявлением.

5. Для привлекаемых работников устанавливается базовая единица в размере 5 693,74 рубля.

6. Положение включает в себя:

1) Порядок оплаты труда привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области (приложение 1 к Положению);

2) Порядок оплаты труда привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области (приложение 2 к Положению);

3) Порядок оплаты труда привлекаемых экспертов к мероприятиям по оценке качества образования (приложение 3 к Положению);

4) Порядок оплаты труда привлекаемых преподавателей для реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) (приложение 4 к Положению).

7. Базовая единица и коэффициенты ставки почасовой оплаты труда, установленные Положением, применяются для определения нормативов почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций, используемых при расчете объема субвенции, предоставляемой бюджету муниципального района, муниципального округа и городского округа Орловской области из областного бюджета для осуществления государственного полномочия по выплате педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Законом Орловской области от 1 февраля 2023 года № 2872-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Орловской области государственным полномочием по выплате педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования», путем умножения базовой единицы на соответствующий коэффициент ставки почасовой оплаты труда.

8. Если месячная заработная плата привлекаемого работника, с которым заключен срочный трудовой договор в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, полностью выполнившего свои трудовые обязанности за этот период, ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, исчисленного пропорционально отработанному времени, то доплата до достижения такого минимального размера оплаты труда за фактически отработанное время осуществляется за счет средств областного бюджета.

Приложение 1 к Положению об оплате
труда привлекаемых работников
для организации и проведения
оценки качества образования
в Орловской области

ПОРЯДОК

оплаты труда привлекаемых работников для организации и проведения
государственной итоговой аттестации по образовательным программам
основного общего образования в Орловской области

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает размер оплаты труда следующей категории привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области:

1) членам государственной экзаменационной комиссии, осуществляющим контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов;

2) руководителям пунктов проведения экзаменов;

3) организаторам пунктов проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

4) членам предметных комиссий: председателям предметных комиссий, заместителям председателей предметных комиссий; ведущим экспертам, старшим экспертам, основным экспертам;

5) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

6) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

7) ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

8) представителям образовательных организаций, сопровождающим участников государственной итоговой аттестации;

9) председателю, заместителю председателя, секретарю и иным членам апелляционной комиссии;

10) членам предметных комиссий: ведущим экспертам, старшим экспертам, осуществляющим рассмотрение экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области, подавших апелляцию о несогласии с выставленными баллами;

11) работникам, обеспечивающим организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации

по образовательным программам основного общего образования в Орловской области: системному администратору, начальнику смены, инженеру-программисту, техническому специалисту пункта проведения экзаменов;

12) членам региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку;

13) тифлопереводчикам.

II. Размер оплаты труда

2. Размер оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов, определяется по формуле:

$$S_{гэк} = B_{пр} \times k(гэк) \times R_{гэк} \times Z_{гэк}, \text{ где:}$$

$S_{гэк}$ – размер оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(гэк)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов;

$R_{гэк}$ – время, затраченное на осуществление контроля за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов (из расчета 7 часов за один экзаменационный день);

$Z_{гэк}$ – количество дней-экзаменов.

3. Размер оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов определяется по формуле:

$$S_{рук} = B_{пр} \times k(рук) \times R_{рук} \times Z_{рук}, \text{ где:}$$

$S_{рук}$ – размер оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(рук)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов;

$R_{рук}$ – время, затраченное на подготовку и проведение экзаменов,

из расчета 7 часов за один экзаменационный день;

$Z_{\text{рук}}$ – количество дней-экзаменов.

4. Размер оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории определяется по формуле:

$$S_{\text{op}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{op}) \times R_{\text{op}} \times Z_{\text{op}}, \text{ где:}$$

S_{op} – размер оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{op})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

R_{op} – время, затраченное организатором в аудитории на проведение экзамена, из расчета 7 часов за экзамен; время, затраченное организатором вне аудитории на проведение экзамена, из расчета 4 часа за экзамен;

Z_{op} – количество экзаменов.

5. Размер оплаты труда членов предметной комиссии: председателя предметной комиссии, заместителя председателя предметной комиссии – определяется по формуле:

$$S_{\text{пз}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{пз}) \times R_{\text{пз}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{пз}}$ – размер оплаты труда председателя предметной комиссии, заместителя председателя предметной комиссии;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{пз})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя предметной комиссии, заместителя председателя предметной комиссии;

$R_{\text{пз}}$ – фактически затраченное время (часов).

6. Размер оплаты труда членов предметной комиссии: ведущего эксперта, старшего эксперта, основного эксперта – определяется по формуле:

$$S_{\text{эк}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{эк}) \times T_{\text{эк}} \times R_{\text{эк}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{эк}}$ – размер оплаты труда членов предметной комиссии: ведущего эксперта, старшего эксперта, основного эксперта;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{эк})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда членов предметной комиссии: ведущего эксперта, старшего эксперта, основного эксперта;

$T_{\text{эк}}$ – норма времени проверки (перепроверки) одной экзаменационной работы (часов);

$R_{\text{эк}}$ – количество проверенных (перепроверенных) экзаменационных работ.

7. Размер оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии определяется по формуле:

$S_{ак} = B_{пр} \times k(ак) \times R_{ак}$, где:

$S_{ак}$ – размер оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(ак)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии;

$R_{ак}$ – фактически затраченное время (часов).

8. Размер оплаты труда членов предметной комиссии: ведущего эксперта, старшего эксперта, осуществляющих рассмотрение экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области, подавших апелляцию о несогласии с выставленными баллами, определяется согласно пункту 6 настоящего Порядка.

Рассмотрение экзаменационной работы участника государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области, подавшего апелляцию о несогласии с выставленными баллами, осуществляется двумя членами предметной комиссии.

9. Размер оплаты труда работников, обеспечивающих организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области, определяется по формуле:

1) для системного администратора:

$S_{са} = B_{пр} \times k(са) \times R_{са}$, где:

$S_{са}$ – размер оплаты труда системного администратора;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(са)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда системного администратора;

$R_{са}$ – фактически затраченное время (часов);

2) для начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов:

$S_{нит} = B_{пр} \times k(нит) \times R_{нит}$, где:

$S_{нит}$ – размер оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(нит)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов;

$R_{нит}$ – фактически затраченное время (часов).

10. Размер оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ определяется по формуле:

$$S_{сил} = B_{пр} \times k(\text{сил}) \times R_{сил} \times Z_{сил}, \text{ где:}$$

$S_{сил}$ – размер оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{сил})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

$R_{сил}$ – время, затраченное на проведение инструктажа и обеспечение лабораторных работ (из расчета 4 часа за один экзаменационный день);

$Z_{сил}$ – количество дней-экзаменов.

11. Размер оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме определяется по формуле:

$$S_{гвэ} = B_{пр} \times k(\text{гвэ}) \times R_{гвэ}, \text{ где:}$$

$S_{гвэ}$ – размер оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{гвэ})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

$R_{гвэ}$ – фактически затраченное время (часов).

12. Размер оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов определяется по формуле:

$$S_{аси} = B_{пр} \times k(\text{аси}) \times R_{аси} \times Z_{аси}, \text{ где:}$$

$S_{аси}$ – размер оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{аси})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

$R_{аси}$ – время, затраченное ассистентом для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов (из расчета 5,5 часа за один экзаменационный день);

$Z_{аси}$ – количество дней-экзаменов.

13. Размер оплаты труда представителя образовательной организации,

сопровожающего участников государственной итоговой аттестации, определяется по формуле:

$$S_{\text{поо}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{поо}) \times R_{\text{поо}} \times Z_{\text{поо}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{поо}}$ – размер оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{поо})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации;

$R_{\text{поо}}$ – время, затраченное представителем образовательной организации, сопровождающим участников государственной итоговой аттестации (из расчета 6 часов за один экзаменационный день);

$Z_{\text{поо}}$ – количество дней-экзаменов.

14. Размер оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку определяется по формуле:

$$S_{\text{ис}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{ис}) \times T_{\text{ис}} \times R_{\text{ис}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{ис}}$ – размер оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{ис})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку;

$T_{\text{ис}}$ – норма времени проверки (перепроверки) ответов одного участника итогового собеседования по русскому языку (часов);

Норма времени проверки (перепроверки) ответов одного участника итогового собеседования по русскому языку устанавливается в размере 15 минут;

$R_{\text{ис}}$ – количество участников итогового собеседования по русскому языку.

15. Размер оплаты труда тифлопереводчика определяется по формуле:

$$S_{\text{тп}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{тп}) \times R_{\text{тп}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{тп}}$ – размер оплаты труда тифлопереводчика;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{тп})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда тифлопереводчика;

$R_{\text{тп}}$ – фактически затраченное время (часов).

16. Привлекаемым работникам для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области устанавливаются следующие коэффициенты ставки почасовой оплаты труда:

$k(\text{гэк})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов, – 0,04;

$k(\text{рук})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов – 0,032;

$k(\text{ор})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории – 0,0143, вне аудитории – 0,0143;

коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов предметной комиссии:

$k(\text{пз})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя предметной комиссии – 0,04, заместителя председателя предметной комиссии – 0,04;

$k(\text{эк})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда ведущего эксперта – 0,031, старшего эксперта – 0,028, основного эксперта – 0,027;

$k(\text{ак})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии – 0,04;

коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, обеспечивающих организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области:

$k(\text{са})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда системного администратора – 0,04;

$k(\text{нит})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов – 0,028;

$k(\text{сил})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ – 0,0143;

$k(\text{гвэ})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме – 0,028;

$k(\text{аси})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов – 0,0143;

$k(\text{поо})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации, – 0,0143;

$k(\text{ис})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников

итогового собеседования по русскому языку – 0,032;

$k(тп)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда тифлопереводчика – 0,03.

17. Норма времени проверки (перепроверки) одной экзаменационной работы устанавливается в следующих размерах:

Наименование общеобразовательного предмета	Норма времени проверки (перепроверки) одной работы (минут)
Русский язык, иностранный язык (устная часть)	15
Математика, литература	12
Физика, информатика, химия, биология, история, география, иностранный язык (письменная часть), обществознание	10

Приложение 2 к Положению об оплате
труда привлекаемых работников
для организации и проведения
оценки качества образования
в Орловской области

ПОРЯДОК

оплаты труда привлекаемых работников для организации и проведения
государственной итоговой аттестации по образовательным программам
среднего общего образования в Орловской области

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает размер оплаты труда следующей категории привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области:

1) членам государственной экзаменационной комиссии, осуществляющим контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области в пунктах проведения экзаменов;

2) руководителям пунктов проведения экзаменов;

3) организаторам пунктов проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

4) членам предметных комиссий: председателям предметных комиссий, заместителям председателей предметных комиссий; ведущим экспертам, старшим экспертам, основным экспертам;

5) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

6) ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

7) тифлопереводчикам;

8) представителям образовательных организаций, сопровождающим участников государственной итоговой аттестации;

9) председателю, заместителю председателя, секретарю и иным членам апелляционной комиссии;

10) членам предметных комиссий: ведущим экспертам, старшим экспертам, осуществляющим рассмотрение экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области, подавших апелляцию о несогласии с выставленными баллами;

11) работникам, обеспечивающим организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской

области: системному администратору, начальнику смены, инженеру-программисту, техническому специалисту пункта проведения экзаменов;

12) членам региональной комиссии по проверке (перепроверке) итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области.

II. Размер оплаты труда работников

2. Размер оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов, определяется по формуле:

$$S_{гэк} = B_{пр} \times k(гэк) \times R_{гэк} \times Z_{гэк}, \text{ где:}$$

$S_{гэк}$ – размер оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(гэк)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов;

$R_{гэк}$ – время, затраченное на осуществление контроля за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов (из расчета 7 часов за один экзаменационный день);

$Z_{гэк}$ – количество дней-экзаменов.

3. Размер оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов определяется по формуле:

$$S_{рук} = B_{пр} \times k(рук) \times R_{рук} \times Z_{рук}, \text{ где:}$$

$S_{рук}$ – размер оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(рук)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов;

$R_{рук}$ – время, затраченное на подготовку и проведение экзамена (из расчета 7 часов за один экзаменационный день);

Z_{op} – количество дней-экзаменов.

4. Размер оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории определяется по формуле:

$$S_{op} = B_{пр} \times k(ор) \times R_{op} \times Z_{op}, \text{ где:}$$

S_{op} – размер оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(ор)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

R_{op} – время, затраченное организатором в аудитории на проведение экзамена, из расчета 7 часов за экзамен; время, затраченное организатором вне аудитории на проведение экзамена, из расчета 4 часа за экзамен;

Z_{op} – количество экзаменов.

5. Размер оплаты труда членов предметной комиссии: председателя предметной комиссии, заместителя председателя предметной комиссии – определяется по формуле:

$$S_{пз} = B_{пр} \times k(пз) \times R_{пз}, \text{ где:}$$

$S_{пз}$ – размер оплаты труда председателя предметной комиссии, заместителя председателя предметной комиссии;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(пз)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя предметной комиссии, заместителя председателя предметной комиссии;

$R_{пз}$ – фактически затраченное время (часов).

6. Размер оплаты труда членов предметной комиссии: ведущего эксперта, старшего эксперта, основного эксперта – определяется по формуле:

$$S_{эк} = B_{пр} \times k(эк) \times T_{эк} \times R_{эк}, \text{ где:}$$

$S_{эк}$ – размер оплаты труда членов предметной комиссии;

$B_{пр}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(эк)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда членов предметной комиссии;

$T_{эк}$ – норма времени проверки (перепроверки, рассмотрения) одной экзаменационной работы (часов);

$R_{эк}$ – количество проверенных (перепроверенных, рассмотренных) экзаменационных работ.

7. Размер оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии определяется по формуле:

$$S_{ак} = B_{пр} \times k(ак) \times R_{ак}, \text{ где:}$$

Sак – размер оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(ак) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии;

Ра_к – фактически затраченное время (часов).

8. Оплата труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области определяется по формуле:

$$S_{рк} = B_{пр} \times k(рк) \times T_{рк} \times P_{рк}, \text{ где:}$$

S_{рк} – размер оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(рк) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области;

T_{рк} – норма времени проверки (перепроверки) одного итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области (часов).

Норма времени проверки (перепроверки) одного итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области устанавливается в размере 15 минут;

P_{рк} – количество проверенных (перепроверенных) итоговых сочинений (изложений) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области.

9. Оплата труда члена предметной комиссии: ведущего эксперта, старшего эксперта, осуществляющего рассмотрение экзаменационной работы участника государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области, подавшего апелляцию о несогласии с выставленными баллами, производится согласно пункту 6 настоящего Порядка.

Рассмотрение экзаменационной работы участника государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области, подавшего апелляцию о несогласии с выставленными баллами, осуществляется двумя членами предметной комиссии.

10. Размер оплаты труда работников, обеспечивающих организационное, технологическое и информационное сопровождение

государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области, определяется по формуле:

1) для системного администратора:

$$S_{ca} = \text{Бпр} \times k(ca) \times R_{ca}, \text{ где:}$$

S_{ca} – размер оплаты труда системного администратора;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(ca)$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда системного администратора;

R_{ca} – фактически затраченное время (часов);

2) для начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов:

$$S_{нит} = \text{Бпр} \times k(\text{нит}) \times R_{нит}, \text{ где:}$$

$S_{нит}$ – размер оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{нит})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов;

$R_{нит}$ – фактически затраченное время (часов).

11. Размер оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме определяется по формуле:

$$S_{гвэ} = \text{Бпр} \times k(\text{гвэ}) \times R_{гвэ}, \text{ где:}$$

$S_{гвэ}$ – размер оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{гвэ})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

$R_{гвэ}$ – фактически затраченное время (часов).

12. Размер оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов определяется по формуле:

$$S_{аси} = \text{Бпр} \times k(аси) \times R_{аси} \times Z_{аси}, \text{ где:}$$

$S_{аси}$ – размер оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными

возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(аси) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

Раси – время, затраченное ассистентом для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов (из расчета 5,5 часа за один экзаменационный день);

Zаси – количество дней-экзаменов.

13. Размер оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации, определяется по формуле:

$$Споо = Бпр \times k(поо) \times Rпоо \times Zпоо, \text{ где:}$$

Споо – размер оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(поо) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации;

Rпоо – время, затраченное представителем образовательной организации, сопровождающим участников государственной итоговой аттестации (из расчета 6 часов за один экзаменационный день);

Zпоо – количество дней-экзаменов.

14. Размер оплаты труда тифлопереводчика определяется по формуле:

$$Стп = Бпр \times k(тп) \times Rтп, \text{ где:}$$

Стп – размер оплаты труда тифлопереводчика;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(тп) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда тифлопереводчика;

Rтп – фактически затраченное время (часов).

15. Привлекаемым работникам для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области устанавливаются следующие коэффициенты ставки почасовой оплаты труда:

k(гэк) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена государственной экзаменационной комиссии, осуществляющего контроль за организацией и проведением государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области в пункте проведения экзаменов, – 0,04;

$k(\text{рук})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов – 0,032;

$k(\text{ор})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда организатора пункта проведения экзаменов: в аудитории – 0,0143; вне аудитории – 0,0143;

коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов предметной комиссии:

$k(\text{пз})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя предметной комиссии – 0,048, заместителя председателя предметной комиссии – 0,04;

$k(\text{эк})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда ведущего эксперта – 0,034, старшего эксперта – 0,032, основного эксперта – 0,03;

$k(\text{ак})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и иных членов апелляционной комиссии – 0,04;

$k(\text{рк})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда членов региональной комиссии по проверке (перепроверке) итогового сочинения (изложения) обучающихся (выпускников) образовательных организаций Орловской области – 0,032;

работникам, обеспечивающим организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области:

$k(\text{са})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда системного администратора – 0,048;

$k(\text{нит})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзаменов – 0,032;

$k(\text{гвэ})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме – 0,028;

$k(\text{аси})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов – 0,0143;

$k(\text{поо})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего участников государственной итоговой аттестации, – 0,0143;

$k(\text{тп})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда тифлопереводчика – 0,03.

16. Нормы времени проверки (перепроверки, рассмотрения) одной экзаменационной работы участника государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области: в форме единого государственного экзамена с развернутым ответом, выполненной на бланках ответов № 2 и дополнительных бланках ответов № 2; выполненной в устной форме единого государственного экзамена по иностранному языку; выполненной в письменной (устной) форме

государственного выпускного экзамена, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование общеобразовательного предмета	Норма времени проверки одной работы (минут)
Русский язык, иностранный язык (устная часть)	15
Математика (профиль), литература	12
Физика, химия, биология, история, география, иностранный язык (письменная часть), обществознание	10

Приложение 3 к Положению
об оплате труда привлекаемых
работников для организации
и проведения оценки качества
образования в Орловской области

ПОРЯДОК
оплаты труда привлекаемых экспертов к мероприятиям
по оценке качества образования

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает размер оплаты труда следующим категориям привлекаемых экспертов:

- 1) привлекаемым экспертам для разработки контрольных измерительных материалов по общеобразовательным предметам;
- 2) привлекаемым экспертам, осуществляющим оценку качества подготовки обучающихся в образовательных организациях;
- 3) привлекаемым экспертам, осуществляющим анализ мероприятий по оценке качества образования;
- 4) привлекаемым экспертам, осуществляющим образовательный аудит в образовательной организации.

II. Размер оплаты труда

2. Размер оплаты труда привлекаемых экспертов для разработки контрольных измерительных материалов по общеобразовательным предметам определяется по формуле:

$$\text{Ским} = \text{Бпр} \times k(\text{ким}) \times \text{Тким} \times \text{Рким}, \text{ где:}$$

Ским – размер оплаты труда привлекаемого эксперта для разработки контрольных измерительных материалов по общеобразовательным предметам;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(ким) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта для разработки контрольных измерительных материалов по общеобразовательным предметам;

Тким – норма времени на разработку одного варианта контрольных измерительных материалов по одному общеобразовательному предмету (часов);

Рким – количество разработанных вариантов контрольных измерительных материалов по общеобразовательным предметам.

3. Размер оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего

оценку качества подготовки обучающихся в образовательных организациях, определяется по формуле:

$$S_{\text{экс}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{экс}) \times T_{\text{экс}} \times R_{\text{экс}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{экс}}$ – размер оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего оценку качества подготовки обучающихся в образовательных организациях;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{экс})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего оценку качества подготовки обучающихся в образовательных организациях;

$T_{\text{экс}}$ – норма времени проверки (перепроверки) одной работы (часов);

$R_{\text{экс}}$ – количество проверенных работ.

4. Размер оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего анализ мероприятий по оценке качества образования, определяется по формуле:

$$S_{\text{мер}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{мер}) \times T_{\text{мер}} \times R_{\text{мер}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{мер}}$ – размер оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего анализ мероприятий по оценке качества образования;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{мер})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего анализ мероприятий по оценке качества образования;

$T_{\text{мер}}$ – норма времени составления одного анализа мероприятий по оценке качества образования (часов);

$R_{\text{мер}}$ – количество анализов мероприятий по оценке качества образования.

5. Размер оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего образовательный аудит в образовательной организации, определяется по формуле:

$$S_{\text{ауд}} = B_{\text{пр}} \times k(\text{ауд}) \times R_{\text{ауд}}, \text{ где:}$$

$S_{\text{ауд}}$ – размер оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего образовательный аудит в образовательной организации;

$B_{\text{пр}}$ – базовая единица для привлекаемых работников;

$k(\text{ауд})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего образовательный аудит в образовательной организации;

$R_{\text{ауд}}$ – фактически затраченное время (часов) на образовательный аудит одной образовательной организации.

6. Привлекаемым экспертам устанавливаются следующие коэффициенты ставки почасовой оплаты труда:

$k(\text{ким})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта для разработки контрольных измерительных материалов – 0,05;

$k(\text{экс})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего оценку качества подготовки обучающихся в образовательных организациях, – 0,03;

$k(\text{мер})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего анализ мероприятий по оценке качества образования, – 0,05;

$kk(\text{ауд})$ – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого эксперта, осуществляющего образовательный аудит в образовательной организации, – 0,03.

7. Норма времени на разработку одного варианта контрольных измерительных материалов по одному общеобразовательному предмету устанавливается в размере 2 часов.

8. Норма времени на проверку (перепроверку) одной работы по общеобразовательному предмету устанавливается в размере 8 минут.

9. Норма времени на подготовку одного анализа мероприятий по оценке качества образования устанавливается в размере 16 часов.

Приложение 4 к Положению об оплате
труда привлекаемых работников
для организации и проведения
оценки качества образования
в Орловской области

ПОРЯДОК

оплаты труда привлекаемых преподавателей для реализации
дополнительных профессиональных программ (программ повышения
квалификации и программ профессиональной переподготовки)

1. Настоящий Порядок устанавливает размер оплаты труда привлекаемых преподавателей для реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) (далее – привлекаемые преподаватели).

2. Размер оплаты труда привлекаемого преподавателя определяется по формуле:

$$\text{Слек} = \text{Бпр} \times \text{k(лек)} \times \text{Рлек}, \text{ где:}$$

Слек – размер оплаты труда привлекаемого преподавателя;

Бпр – базовая единица для привлекаемых работников;

k(лек) – коэффициент ставки почасовой оплаты труда привлекаемого преподавателя;

Рлек – фактически затраченное время (часов).

3. Привлекаемым преподавателям устанавливаются следующие коэффициенты ставки почасовой оплаты труда:

k(лек) – профессор, доктор наук – 0,064;

k(лек) – доцент, кандидат наук – 0,056;

k(лек) – преподаватель, не имеющий ученой степени, – 0,05.