Приложение

к постановлению

администрации города Ливны

от 27 декабря 2022 г. № 112

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, города Ливны Орловской области (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, города Ливны Орловской области (далее - образовательные организации).

2. Оплата труда работников образовательных организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных организаций.

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

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений профсоюзных органов (организаций) по условиям оплаты труда работников образовательных организаций.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных организаций.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C1E12F6B1231CD7D953C64769566106F118AD8EC6A7ABE0807EB07A7D323D4552534C9B923F3B44D8E0CC6B85E570EJ) Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в [пункте 1](#P57) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

12 500 рублей - для педагогических работников организаций дополнительного образования;

10 000 рублей - для педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

10 000 рублей - для руководителей образовательных организаций, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций.

8. При установлении системы оплаты труда образовательные организации должны руководствоваться:

1) [Порядком](#P117) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (приложение 1 к настоящему Положению);

2) [Порядком](#P841) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих образовательных организаций (приложение 2 к настоящему Положению);

3) Тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций ([приложение 3](#P983) к настоящему Положению);

4) [Перечнем](#P1041) высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) Показателями и порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций ([приложение 5](#P1080) к настоящему Положению);

6) [Порядком](#P1487) формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (приложение 6 к настоящему Положению);

7) [Порядком](#P1515) оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций (приложение 7 к настоящему Положению);

8) Системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательных организаций ([приложение 8](#P1332) к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных организаций дополнительного образования и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, города Ливны устанавливаются отраслевым (функциональным) органом администрации, в ведении которого находится учреждение, и отражаются в трудовых договорах с руководителями организаций.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Педагогическим работника – выпускникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых 5 лет после окончания образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего и высшего образования , базовая ставка заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трёх лет с момента трудоустройства.

Приложение 1

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,

ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка организации без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

, где:

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн - фактическая нагрузка в неделю;

Чс - норма часов педагогической работы в неделю;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательной организации.

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер |
| Педагогический персонал (основной) | Преподаватель, старший преподаватель, инструктор по труду, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед |

3. Базовая ставка педагогических работников образовательной организации определяется по формуле:

Об = Б x Кк1 x Ксп1, где:

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

Ксп1 - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | Квалификационная категория | Повышающий коэффициент за квалификационную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий коэффициент за уровень образования педагога | Итоговый повышающий коэффициент (1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсутствует | 0 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1 |
| Среднее профессиональное образование | 0,06 | 1,06 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,11 | 1,11 |
| 2 | Первая | 0,15 | Среднее профессиональное образование | 0,06 | 1,21 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,11 | 1,26 |
| 3 | Высшая | 0,2 | Среднее профессиональное образование | 0,06 | 1,26 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,11 | 1,31 |

Таблица 3

Коэффициенты специфики работы (Ксп1).

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников |
| 1 | 2 |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | 1,20 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,20 |
| Педагогическим работникам организаций дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ | 1,2 |

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей организаций среднего образования - путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ

ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,

ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.

1. Должностные оклады специалистов и служащих определяются по формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув - должностной оклад специалиста, служащего;

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, значения которого приведены в таблице 1;

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих по категориям должностей с учетом требований к квалификации (Кув) | | | | |
| высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций | | | | | |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, инженер - системный администратор, контрактный управляющий |  | 1,5 | 1,45 | 1,4 | 1,35 |
| Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования |  |  | 1,4 | 1,35 | 1,3 |
| Программист, электроник |  | 1,9 | 1,80 | 1,65 | 1,35 |
| делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка |  |  |  |  | 1,2 |
| Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), администратор, секретарь учебной части (диспетчер) |  |  |  |  | 1,35 |
| Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  |  |  |  | 1,35 |

Приложение 3

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ, ЕДИНЫЕ ДЛЯ ВСЕХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательной организации определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в таблице.

Таблица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,07 | 1,14 | 1,21 | 1,28 | 1,35 | 1,42 | 1,6 | 1,7 | 1,75 |

2. Профессии обслуживающего персонала образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 4

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ПЕРЕЧЕНЬ

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,

ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ, ОСОБО ВАЖНЫХ И ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ, ОПЛАТА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ ИСХОДЯ ИЗ 9 - 10 РАЗРЯДОВ ТАРИФНОЙ СЕТКИ.

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников профессионально-художественных коллективов.

2. Слесарь-ремонтник.

3. Слесарь-сантехник.

4. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

5. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

6. Слесарь-электромонтажник.

7. Столяр.

8. Реставратор клавишных инструментов.

9. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение 5

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК

ОТНЕСЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,

ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей [(таблица 1)](#P1092).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество работников в образовательном учреждении | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 2. | Наличие филиалов, учебно- консультационных пунктов и других структурных подразделений с количеством обучающихся | За каждое указанное структурное подразделение: |  |
| до 100 чел. | до 20 |
| от 100 до 200 чел. | до 30 |
| 3. | Наличие локальных служб психолого- педагогического и медико-социального сопровождения | За каждое указанное структурное подразделение | до 10 |
| 4. | Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест | За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место | до 5 |
| 5. | Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети | За каждую локальную сеть | до 40 |
| 6. | Наличие серверных станций | За каждую серверную станцию | до 40 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 8. | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | За каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 9. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | В других случаях за каждый вид | до 15 до 50 |
| 10 | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений | За каждый вид | до 20 |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 12 | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 14 | Наличие многопрофильности образовательного учреждения | До 5 специализаций | 5 |
| До 10 специализаций | 10 |
| До 15 специализаций | 15 |
| 15 | Наличие в образовательных учреждениях творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но не более 20 |
| 16 | Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных учреждений в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней | Из расчета за каждого обучающегося | 0,5, но не более 20 |
| 17 | Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 18 | Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую единицу | 2, но не более 20 |
| 19 | Наличие у работников образовательного учреждения государственных наград | От 1 до 5% коллектива | 5 |
| От 5 до 10% коллектива | 10 |
| От 10 до 20% коллектива | 15 |
| Свыше 20% коллектива | 20 |
| 20 | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов) | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |

2. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с [таблицей 2](#P1293).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Тип (вид) образовательного учреждения | Группы по оплате труда руководителей | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | Организации дополнительного образования | свыше 400 | до 400 | до 300 | до 250 |
| 2 | Организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | свыше 300 | до 300 | до 200 | до 100 |

3. Группа по оплате труда руководителей образовательных организаций определяется приказом отраслевого (функционального) органа администрации города Ливны в начале каждого календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Для вновь открываемых образовательных организаций - исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации города Ливны.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются 1 раз.

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 6

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,

ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.

Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера для организаций дополнительного образования и по прочим организациям - в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение 7

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,

ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее - руководящие работники) муниципальных организаций дополнительного образования и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - образовательные организации), состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно [приложению 5](#P1080) к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций определяются по следующей формуле:

Од = Б x (Кр1 + Кр2) x Ксп1, где:

Од - должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б - базовая единица, установленная [п. 7](#P72) настоящего Положения;

Кр - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в [таблице 1](#P1559);

Ксп - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 3](#P264) приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#P1572) настоящего Порядка.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр2) |
| 1 | 2 |
| I группа | 2,82 |
| II группа | 2,66 |
| III группа | 2,5 |
| IV группа | 2,34 |

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

- за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если этих классов (групп) четыре и более - 1,2.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителей этих организаций без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров в соответствии с [приложением 1](#P1080) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#P1572) настоящего Порядка.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательных организаций производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [приложением 8](#P1332) к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителей образовательных организаций относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательного учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в таблице 2 настоящего Порядка.

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | | до 15 |
| 1.1. | Осуществление инновационной деятельности | Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников | 2 |
| Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров | 4 |
| Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров | 5 |
| максимум | 5 |
| 1.2. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования): |  |
| от 1% до 3% | 1 |
| от 4% до 5% | 2 |
| от 6% до 7% | 3 |
| от 8% до 9% | 4 |
| от 10% до 15% | 5 |
| от 16% и более | 6 |
| максимум | 6 |
| 1.3. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Наличие сайта организации дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства | 2 |
| максимум | 2 |
| 1.4. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения | 2 |
| максимум | 2 |
| 2. | Работа с обучающимися, всего | | до 14 |
| 2.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений | Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней | 2 |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий | 4 |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий | 6 |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий | 8 |
| максимум | 8 |
| 2.2. | Сохранение контингента воспитанников | От 11% до 15% обучающихся отчислены в течение года | 1 |
| От 4% до 10% обучающихся отчислены в течение года | 2 |
| От 0% до 3% обучающихся отчислены в течение года | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3 | Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет дополнительным образованием | Доля обучающихся, внесенных в автоматизированную систему "Навигатор дополнительного образования Орловской области", 100% | 3 |
| 3. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | | до 10 |
| 3.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10% | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10% | 1 |
| максимум | 2 |
| 3.1. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95% и выше | 5 |
| От 90% до 94% | 2 |
| максимум | 5 |
| 4. | Работа с кадрами, всего | | до 11 |
| 4.1. | Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования | Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников): |  |
| свыше 20% | 0 |
| от 10% до 20% | 1 |
| менее 10% | 2 |
| максимум | 2 |
| 4.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории | От 50% до 60% | 1 |
| От 61% до 80% | 2 |
| От 81% до 100% | 3 |
| максимум | 3 |
| 4.3. | Доля педагогических работников в возрасте моложе 35 лет в общей численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам | От 32% до 40% | 2 |
| От 41% и выше | 4 |
| Максимум | 4 |
| 4.4. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 1 |
| Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 2 |
| максимум | 2 |

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам образовательных организаций устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [таблице 2](#P1586) настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательной организации, а руководителю - приказом отраслевого (функционального) органа администрации города Ливны , в ведении которого находится образовательная организация, в порядке, установленном [пунктами 20](#P1671) - [25](#P1676) настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом отраслевого (функционального) органа, в ведении которого находится образовательная организация, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется на основании приказа отраслевого (функционального) органа администрации города Ливны, в ведении которого находится образовательная организация.

17. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом следующих показателей:

1) результаты готовности образовательных организаций к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

2) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных организаций, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов;

3) экономное расходование установленных лимитов потребления коммунальных услуг.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю образовательной организации, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной организации на финансовый год.

18. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в размерах и порядке, установленных Положением об оплате труда образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда организации.

19. Руководителю образовательной организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом отраслевым (структурным) органом администрации города Ливны, в ведении которого находится образовательная организация.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательной организации.

20. На основании приказа отраслевого (функционального) органа администрации города Ливны, в ведении которого находится образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных учреждений.

21. Состав и Положение о комиссии определяются и утверждаются приказом отраслевого (функционального) органа, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителей образовательных организаций в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных организаций и на основании критериев для установки стимулирующих надбавок руководителям, указанным в Таблице 2 настоящего Порядка.

23. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

24. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии отраслевой (функциональный) орган администрации города Ливны, в ведении которого находится образовательная организация, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных организаций.

25. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательной организации от предпринимательской деятельности руководителям образовательных организаций устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательной организацией сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

26. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере ежемесячного денежного содержания, установленного на момент выплаты;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

27. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) представлено в [таблице 3](#P1690).

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Коэффициент кратности | |
| руководитель | заместители руководителя, главный бухгалтер |
| до 3 | до 3 |

28. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательной организации ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которых с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которых с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которых с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

10% средств, направляемых иной образовательной организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение 8

к примерному положению об оплате труда

работников муниципальных организаций

дополнительного образования и организаций,

осуществляющих образовательную деятельность,

города Ливны Орловской области

СИСТЕМА ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.

1. Общие положения.

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=C1E12F6B1231CD7D953C64769566106F118AD8EC6A7ABE0807EB07A7D323D4552534C9B923F3B44D8E0CC6B85E570EJ) Российской Федерации.

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

2. Выплаты компенсационного характера.

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

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

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

base_23679_57299_32769, где:

К - компенсационные выплаты;

О - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Крi - компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в [пунктах 5](#P1358) - [10](#P1381) настоящего приложения.

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

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

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

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

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

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в ночное время;

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

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

а) обслуживание вычислительной техники;

б) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

в) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

г) руководство учебно-консультационными пунктами;

д) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

е) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

ж) ведение делопроизводства;

з) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

и) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);

м) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

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

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере до 12% от ставки (оклада) заработной платы, а для педагогических работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, - в размере до 25% от ставки (оклада) заработной платы;

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

работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных [статьей 153](consultantplus://offline/ref=C1E12F6B1231CD7D953C64769566106F118AD8EC6A7ABE0807EB07A7D323D455373491B321F7A118DF5691B55C7603EA883440839D590AJ) Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу - в размерах, не менее установленных [статьей 152](consultantplus://offline/ref=C1E12F6B1231CD7D953C64769566106F118AD8EC6A7ABE0807EB07A7D323D455373491B321F0A118DF5691B55C7603EA883440839D590AJ) Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера.

12. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательных организаций относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

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

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

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

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

1) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

2) высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

3) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

4) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;

5) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;

6) стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

7) качественное ведение документации;

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

9) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

10) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации.

17. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных [пунктом 16](#P1396) настоящего Порядка.

18. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере:

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным значком "Отличник народного просвещения", нагрудным знаком "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", нагрудным знаком "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

б) наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту;

2) 1000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3) 2000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

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

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

1) обеспечение современного качества дополнительного образования:

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

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости;

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

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

2) сохранение и укрепление здоровья обучающихся:

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

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

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

г) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

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

б) снижение пропусков обучающимися занятий без уважительной причины;

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

а) высокая эффективность проводимых педагогом занятий, мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, спортивной деятельности обучающихся;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;

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

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

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

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

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

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

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественное выполнение плана воспитательной работы;

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

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

д) сохранение контингента обучающихся;

е) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

ж) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

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

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

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

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

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

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

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) младшему обслуживающему персоналу:

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

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

21. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [пункте 20](#P1413) настоящего Порядка.

22. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

23. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

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

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

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

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) – в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью – в размере должностного оклада;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск не более 1 раза в год - в размере базовой единицы.

26. Материальная помощь выделяется на основании приказа образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

27. На основании решения общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.

28. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.