###

### РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

# ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛИВНЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 6 декабря 2016 г. № 163

 г. Ливны

О внесении изменений в постановление администрации

города Ливны от 1 февраля 2012 г. № 3 «О введении

новой отраслевой системы оплаты труда работников

муниципальных образовательных учреждений города

Ливны Орловской области»

 В соответствии с Законом Орловской области от 6 сентября 2013 г. № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области», Законом Орловской области от 28 декабря 2004 г. № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», распоряжением Правительства Орловской области от 29 марта 2013г. № 132-р, постановлением Правительства Орловской области от 24 мая 2016 г. №182 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области» администрация города постановляет:

 1. Внести в постановление администрации города Ливны от 1 февраля 2012г. №3 «О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ливны Орловской области» следующие изменения:

 1.1.  Раздел 3 приложения 7 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ливны Орловской области изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

 1.2. Пункт 17 приложения 9 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ливны Орловской области к дополнить подпунктом 3 следующего содержания:

«3) экономное расходование установленных лимитов потребления коммунальных услуг».

 2.  Опубликовать настоящее постановление в газете «Ливенский вестник» и разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.adminliv.ru.

 3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

 4.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальным вопросам Середу В.Г.

Глава города Н.В.Злобин

 Приложение к постановлению

 администрации города Ливны

 от 6 декабря 2016 г. № 163

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера для работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей и прочих образовательных учреждений города Ливны, (далее также - 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.

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

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

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

3.5. 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 реабилита-ционной 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.

3.6. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок
по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в [пункте](#P2111) 3.5 настоящего Порядка.

3.7. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты:

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

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

в) наставникам молодых специалистов.

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

3.9. 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 здоровье-сберегающих 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.

3.10. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий)
по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в [пункте](#P2111) 3.9 настоящего Порядка.

3.11. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.
 3.12. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

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

руководителям образовательных организаций – в соответствии
с приказом отраслевого (функционального) органа, в ведении которого находится образовательная организация.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.17. 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.

3.18. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в размере и порядке, установленном [приложением 9](#P2027) к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.