Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛИВНЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 сентября 2011 г. N 30

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ГОРОДА ЛИВНЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 24.09.2012 N 83, от 21.12.2012 N 99, от 05.04.2013 N 13,от 28.10.2013 N 74, от 31.01.2014 N 11, от 21.03.2014 N 28,от 06.12.2016 N 162, от 16.02.2017 N 20, от 07.02.2018 N 19,от 20.04.2018 N 53, от 15.10.2019 N 91, от 11.08.2021 N 73,от 16.08.2021 N 74) |  |

В целях обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны, руководствуясь Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Правительства Орловской области от 12.08.2011 N 267 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области", администрация города постановляет:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P36) об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны Орловской области.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации от 7 апреля 2009 года N 16 "Об утверждении Положения о формировании и распределении фондов оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях г. Ливны".

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2011 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете "Ливенский вестник".

Глава города

В.П.АШИХМИН

Приложение

к постановлению

Администрации города Ливны

от 30 сентября 2011 г. N 30

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ЛИВНЫ

ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 24.09.2012 N 83, от 21.12.2012 N 99, от 05.04.2013 N 13,от 28.10.2013 N 74, от 31.01.2014 N 11, от 21.03.2014 N 28,от 06.12.2016 N 162, от 16.02.2017 N 20, от 07.02.2018 N 19,от 20.04.2018 N 53, от 15.10.2019 N 91, от 11.08.2021 N 73,от 16.08.2021 N 74) |  |

1. Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны Орловской области (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны Орловской области (далее - общеобразовательные учреждения).

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

3. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения.

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 комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

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 общеобразовательных учреждений.

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

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

7. Для работников, указанных в [пункте 1](#P48) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

7000 рублей - для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, медицинского персонала общеобразовательных учреждений;

6000 рублей - для педагогических работников общеобразовательных учреждений;

5424 рублей - для руководителей общеобразовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих общеобразовательных учреждений.

(п. 7 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 16.08.2021 N 74)

8. При установлении системы оплаты труда общеобразовательным учреждениям руководствоваться:

1) [Порядком](#P97) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений (приложение 1 к настоящему Положению);

2) [Порядком](#P263) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих общеобразовательных учреждений (приложение 2 к настоящему Положению);

(в ред. Постановления Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11)

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных учреждений ([приложение 3](#P410) к настоящему Положению);

4) [Перечнем](#P466) 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 учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных учреждений ([приложение 5](#P498) к настоящему Положению);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников общеобразовательных учреждений ([приложение 6](#P668) к настоящему Положению);

7) [Порядком](#P834) формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение 7 к настоящему Положению);

8) [Порядком](#P878) оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение 8 к настоящему Положению).

(пп. 8 введен Постановлением Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11)

9. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны Орловской области устанавливаются администрацией г. Ливны и отражаются в трудовых договорах с руководителями учреждений.

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.

11. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в общеобразовательных учреждениях, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 24.09.2012 N 83, от 28.10.2013 N 74, от 21.03.2014 N 28,от 20.04.2018 N 53, от 15.10.2019 N 91, от 11.08.2021 N 73) |  |

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 учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных [пунктом 11](#P84) настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в [таблице 1](#P120), 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.

(п. 2 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 28.10.2013 N 74)

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательной организации

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 21.03.2014 N 28)

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер |
| Педагогический персонал (основной) | Ассистент, декан факультета, доцент, заведующий кафедрой, профессор, преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед |

3. Базовая ставка педагогического работника общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

Об = Б x (Кк1 + Кс1) x Ксп1, где:

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

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

Кс1 - коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным администрацией города);

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, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 2](#P146), [3](#P198), [4](#P217).

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 11.08.2021 N 73)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | Квалификационная категория | Повышающий коэффициент за квалификационную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий коэффициент за уровень образования педагога | Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | Отсутствует | 0 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или среднее профессиональное образование | 0,24 | 1,24 |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,33 | 1,33 |
| 2 | Первая | 0,68 | Среднее профессиональное образование | 0,24 | 1,92 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,33 | 2,01 |
| 3 | Высшая | 0,79 | Среднее профессиональное образование | 0,24 | 2,03 |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,33 | 2,12 |

Таблица 3

Коэффициенты стажа (Кс1)

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 11.08.2021 N 73)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| От 20 лет и выше | 0,30 |
| От 15 до 20 лет | 0,25 |
| От 10 до 15 лет | 0,20 |
| От 3 до 10 лет | 0,15 |
| До 3 лет | 0,20 |

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников |
| 1 | 2 |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | 1,20 |
| За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 1,20 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,15 |
| (в ред. Постановления Администрации города Ливны от 24.09.2012 N 83) |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,20 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,2 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,2 |
| Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,2 |
| Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,1 |
| 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 учреждения, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 1,25 |
| 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, и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 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 учреждений (управления общего образования администрации), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ

ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 31.01.2014 N 11, от 15.10.2019 N 91) |  |

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливаются исходя из отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

(в ред. Постановления Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11)

2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно [приложению 5](#P498) к настоящему Положению.

3. Исключен с 1 января 2014 года. - Постановление Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11.

4. Должностные оклады руководителей структурных подразделений общеобразовательного учреждения определяются по следующей формуле:

Од = Б x Крс x Ксп1, где:

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в [таблицах 1](#P288) - [2](#P311);

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 4](#P217) приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

(п. 4 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11)

5. Исключен с 1 января 2014 года. - Постановление Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| Заведующий библиотекой | Свыше 800 чел. | 2,10 |
| От 500 до 800 чел. | 2,00 |
| От 100 до 499 чел. | 1,92 |
| Заведующий производством (шеф-повар) | Свыше 800 чел. | 2,10 |
| От 500 до 800 чел. | 2,00 |
| От 100 до 499 чел. | 1,92 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Позиция исключена с 1 января 2014 года. - Постановление Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11 |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структурных подразделений общеобразовательного учреждения (подразделения) | 2,25 | 2,1 | 1,94 | 1,79 |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательного учреждения (подразделения) | 2,43 | 2,25 | 2,1 | 1,94 |

6. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув - должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в [таблице 3](#P342).

Таблица 3

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 15.10.2019 N 91)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности и требования к квалификации | Категории | Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув) |
|  | высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей, библиотекарь, контрактный управляющий |  | 1,85 | 1,55 | 1,4 | 1,35 |
| Помощник воспитателя, делопроизводитель, кассир, секретарь, младший воспитатель |  |  |  |  | 1,2 |
| заведующий хозяйством, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер) |  |  |  |  | 1,55 |
| Специалист по кадрам |  |  |  |  | 1,8 |
| Инструктор по физкультуре (лечебной физкультуре) | 1,85 |  | 1,55 | 1,4 | 1,35 |
| Медицинская сестра | 1,79 |  | 1,64 | 1,36 | 1,24 |

Приложение 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ

ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ, ЕДИНЫЕ ДЛЯ ВСЕХ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановления Администрации города Ливныот 16.02.2017 N 20) |  |

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в [таблице 1](#P426).

Таблица 1

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 16.02.2017 N 20)

|  |
| --- |
| 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 образовательного учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 4

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений 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 спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа. |  |

7. Слесарь-ремонтник.

8. Слесарь-сантехник.

9. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

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

12. Столяр.

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 образовательного учреждения 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 Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ

ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановления Администрации города Ливныот 31.01.2014 N 11) |  |

1. Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей [(таблица 1)](#P508).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 - 2 | Исключены с 1 января 2014 года. - Постановление Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11 |
| 3 | Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 4 | Количество работников в образовательном учреждении | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 5 | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
| 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 6 | Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест | За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место | до 5 |
| 7 | Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети | За каждую локальную сеть | до 40 |
| 8 | Наличие серверных станций | За каждую серверную станцию | до 40 |
| 9 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 10 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | до 15 |
| 11 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 12 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | В других случаях за каждый вид | до 15 до 50 |
| 13 | Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 14 | 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 |
| 15 | 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 |
| 16 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки |  | 15 |
| 17 | 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 |
| 18 | Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 19 | Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую единицу | 2, но не более 20 |
| 20 | 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 |
| 21 | 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 |
| 22 | Наличие учебников, учебных и учебно- методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |
| 23 | Создание и использование в учебном процессе образовательного учреждения мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |

2. Образовательные учреждения 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](#P625).

Таблица 2

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 31.01.2014 N 11)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Тип (вид) образовательного учреждения | Группы по оплате труда руководителей |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты | свыше 300 | до 300 | до 200 | до 100 |
| 2 | Школы и другие общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и другие образовательные учреждения | свыше 400 | до 400 | до 300 | до 250 |
| 3 | Прочие учреждения | свыше 400 | до 400 | до 350 | до 300 |

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны Орловской области определяется:

- не чаще одного раза в год управлением общего образования администрации города Ливны на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

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

4. Контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

Приложение 6

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

СИСТЕМА ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 05.04.2013 N 13, от 31.01.2014 N 11, от 06.12.2016 N 162,от 11.08.2021 N 73) |  |

1. Общие положения

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

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников общеобразовательных учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений 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:

, 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](#P693) - [10](#P718) настоящего приложения.

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

5. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

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

6. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7. 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:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Подпункт "а" подпункта 4 пункта 7 исключен Постановлением Администрации города Ливны от 05.04.2013 N 13, Постановлением Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11 с 1 января 2014 года. |  |

а) исключен. - Постановления Администрации города Ливны от 05.04.2013 N 13, от 31.01.2014 N 11;

б) проверку тетрадей и письменных работ;

в) обслуживание вычислительной техники;

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

д) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;

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

з) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

и) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

к) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

л) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

м) ведение делопроизводства;

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

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

р) другие условия, требующие компенсационных выплат.

8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения 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.

9. 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.

10. 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,

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 06.12.2016 N 162)

11. К выплатам стимулирующего характера для работников общеобразовательных учреждений (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.

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

13. 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.

14. 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.

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

1) достижение обучающимися высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

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

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

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

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

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

10) качественное ведение документации;

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

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

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

16. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанным в [пункте 15](#P732) настоящего Порядка.

17. 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) наставникам молодых специалистов.

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

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

1) обеспечение современного качества общего образования:

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

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

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

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

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

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

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

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

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

г) высокий процент охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

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

снижение пропусков обучающимися уроков и занятий без уважительной причины;

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

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

к) участие в программе "Земский учитель";

(пп. "к" введен Постановлением Администрации города Ливны от 11.08.2021 N 73)

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

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

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

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

ж) сохранение контингента обучающихся;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

и) 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) заведующему библиотекой:

высокая читательская активность обучающихся;

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

8) младшему обслуживающему персоналу:

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

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

20. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в [пункте 19](#P751) настоящего Порядка.

21. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

22. 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 управления общего образования администрации города Ливны.

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

24. 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);

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.

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

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

27. 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.

28. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в размере и [Порядке](#P878), установленном приложением 8 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Приложение 7

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 31.01.2014 N 11, от 16.02.2017 N 20, от 20.04.2018 N 53,от 15.10.2019 N 91) |  |

1. Установить, что фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в [таблице 1](#P120) приложения 1 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из тарификационных списков общеобразовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания общеобразовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников общеобразовательного учреждения (далее норматив), указанных в [таблице 1](#P848):

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| муниципальные общеобразовательные учреждения | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов | 3 |
| автономных котельных | 3 |
| столовых | 3 |

3) средств на выплаты компенсационного характера для общеобразовательных учреждений - в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

(пп. 3 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 15.10.2019 N 91)

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

(п. 1 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 16.02.2017 N 20)

2. Исключен с 1 января 2014 года. - Постановление Администрации города Ливны от 31.01.2014 N 11.

Приложение 8

Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны

Орловской области

ПОРЯДОК

ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ

БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Список изменяющих документов(введен Постановлением Администрации города Ливныот 31.01.2014 N 11;в ред. Постановлений Администрации города Ливныот 21.03.2014 N 28, от 06.12.2016 N 162, от 16.02.2017 N 20,от 20.04.2018 N 53, от 15.10.2019 N 91) |  |

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее - руководящие работники) муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - образовательного учреждения) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно [приложению 5](#P498) к Положению.

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

Од = Б x (Кр1 + Кр2) x Ксп1, где:

Од - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Б - базовая единица, установленная в [пункте 7](#P939) настоящего Положения;

Кр1 - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в [таблице 1](#P900);

Кр2 - 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 2](#P919);

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 4](#P217) 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](#P932) настоящего Порядка.

Таблица 1

(в ред. Постановления Администрации города Ливны

от 15.10.2019 N 91)

|  |  |
| --- | --- |
| Число учащихся | Повышающий коэффициент (Кр1) |
| Свыше 950 чел. | 4,35 |
| От 800 до 950 чел. | 3,9 |
| От 450 до 800 чел. | 3,85 |
| От 250 до 450 чел. | 3,8 |
| До 250 чел. | 3,6 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр2) |
| 1 | 2 |
| I группа | 1,5 |
| II группа | 1 |
| III группа | 0,5 |
| IV группа | 0,25 |

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

- за работу в образовательных учреждениях, 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) до 4-х - 1,1 и свыше 4 классов - 1,2;

- за работу в образовательных учреждениях, имеющих статус лицей, гимназия, - 1,1;

- руководителям, имеющим государственные награды, - 1,1.

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

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений определяются руководителем образовательного учреждения персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров в соответствии с [приложением 5](#P498) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#P932) настоящего Порядка.

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

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

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [приложением 6](#P668) к Положению.

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

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательных учреждений 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 учреждений представлены в [таблице 3](#P948) настоящего Порядка.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии оценки деятельности руководителей | % |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Основная деятельность учреждения | до 30 |
| 1.1. | Общеобразовательные учреждения |  |
|  | результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие учреждения в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | 10 |
|  | сохранение контингента обучающихся | 3 |
|  | обеспечение безопасности учебного и воспитательного процесса | 3 |
|  | положительная динамика материально-технического обеспечения учреждения за счет привлечения внебюджетных источников | 2 |
|  | участие образовательного учреждения в инновационно-экспериментальной деятельности | 3 |
|  | качество и оперативность исполнения предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования | 2 |
|  | отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство учреждения | 2 |
|  | отсутствие случаев экстремизма и наркомании | 2 |
|  | организация отдыха и оздоровления обучающихся, воспитанников | 2 |
|  | обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, создание и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет | 1 |
| 1.2. | Коррекционные и сменные школы |  |
|  | сохранение контингента обучающихся | 3 |
|  | создание условий для сохранения, укрепления здоровья обучающихся | 5 |
|  | результативность образовательного процесса, осуществление экспериментальной деятельности | 5 |
|  | внедрение различных форм обучения | 5 |
|  | организация отдыха и оздоровления обучающихся, воспитанников | 5 |
|  | организация дополнительного образования обучающихся на базе учреждения | 2 |
|  | обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, создание и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет | 1 |
|  | результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей | 2 |
|  | качество и оперативность исполнения предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования | 2 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность учреждения | до 15 |
|  | достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области | 5 |
|  | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности | 5 |
|  | организация перевозки обучающихся школьным автобусом к месту учебы и обратно | до 5 |
| (п. 2 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 15.10.2019 N 91) |
| 3. Работа с кадрами | до 10 |
|  | стабильность кадрового состава учреждения и привлечение к работе молодых специалистов | 3 |
|  | доля аттестованных работников на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров | 4 |
|  | участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 3 |

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

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [таблице 3](#P948) настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательного учреждения, а руководителю - приказом управления общего образования администрации города Ливны в порядке, установленном [пунктами 21](#P1060) - [26](#P1065) настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом управления общего образования администрации города Ливны в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании приказа управления общего образования администрации города Ливны.

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

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами;

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

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных учреждений, 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;

5) экономное расходование установленных лимитов потребления коммунальных услуг.

(пп. 5 введен Постановлением Администрации города Ливны от 06.12.2016 N 162)

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю образовательного учреждения, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данного учреждения на финансовый год.

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

19. Руководителю образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом управления общего образования администрации города Ливны, в ведении которого находится образовательное учреждение.

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

(п. 19 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 21.03.2014 N 28)

20. На основании приказа управления общего образования администрации города Ливны создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных учреждений.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом управления общего образования администрации города Ливны.

22. Структурные подразделения управления общего образования администрации города Ливны представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителей образовательных учреждений в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных учреждений, и на основании приказа управления общего образования администрации города Ливны устанавливается размер стимулирующих надбавок руководителям.

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

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управление общего образования администрации города Ливны издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных учреждений.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательного учреждения от предпринимательской деятельности руководителям образовательных учреждений устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательным учреждением сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения 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;

5) к праздничным датам, включая профессиональный праздник, может выплачиваться премия - от 1000 до 3000 рублей.

(пп. 5 введен Постановлением Администрации города Ливны от 21.03.2014 N 28)

28. Исключен. - Постановление Администрации города Ливны от 21.03.2014 N 28.

29. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) представлено в [таблице 4](#P1079).

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

Таблица 4

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

(п. 29 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 16.02.2017 N 20)

30. Утратил силу. - Постановление Администрации города Ливны от 16.02.2017 N 20.

31. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательного учреждения ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательным учреждениям, 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 образовательным учреждениям, 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 образовательным организациям, 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 иным образовательным учреждениям на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

(п. 31 в ред. Постановления Администрации города Ливны от 21.03.2014 N 28)