### Герб Ливен на БЛАНК

### РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

# ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛИВНЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

7 сентября 2022 года №71

 г. Ливны

О внесении изменений в постановление

администрации города Ливны от

30 сентября 2011 года № 30 «Об оплате труда

 работников муниципальных общеобразовательных

учреждений города Ливны Орловской области»

В соответствии с законом Орловской области от 6 сентября 2013 года № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области», постановлением Правительства Орловской области от 19 июля 2022 года № 412 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области» и признании утратившими силу отдельных нормативных правовых актов Орловской области», в целях обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций города Ливны администрация города постановляет:

 1. Внести в постановление администрации города Ливны от 30 сентября 2011 года № 30 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Ливны Орловской области» следующие изменения:

1) наименование постановления изложить в следующей редакции: «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Ливны Орловской области»;

2) приложение изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Ливенский вестник» и разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

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

Глава города С. А. Трубицин

 Приложение к постановлению

 администрации города Ливны

от 7 сентября 2022 года № 71

«Приложение

к постановлению

администрации города Ливны

от 30 сентября 2011 года № 30

Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Ливны Орловской области

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

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

3. Система оплаты труда работников общеобразовательных 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 общеобразовательной 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 комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области 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 общеобразовательных организаций.

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:

Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

12500 рублей - для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования;

 11000 рублей - для педагогических работников образовательных организаций, за исключением указанных в [абзаце втором](#Par1) настоящего пункта; медицинского персонала общеобразовательных организаций;

10000 рублей - для руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций.

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 организаций (приложение 1 к настоящему Положению);

2) [порядком](#P263) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих общеобразовательных 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](#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 организаций ([приложение 5](#P498) к настоящему Положению);

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

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

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

9. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ливны Орловской области устанавливаются управлением общего образования администрации города Ливны и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных 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.

11. 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.

 12. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в общеобразовательных организациях, 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

организаций города Ливны

Орловской области

Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников

общеобразовательных организаций

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 [пунктами 11](#P84), 12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, 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.

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, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, 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 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 | 0,2 | 1,2 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,7 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,8 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент специфики работы (Ксп1) |
| 1 | 2 |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 1,15 |
| 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 | 1,15 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,1 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,15 |
| Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость: |  |
| от 10% до 20% | 1,1 |
| от 20% и выше | 1,2 |
| Руководящим, педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на базе которых созданы центры естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» и новые места дополнительного образования детей в рамках национального проекта «Образование» | 1,1 |

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 (управления общего образования администрации), 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.

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.

6. Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении обучающихся центров дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, технопарков Кванториум", "IT-куб", реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется в следующих размерах:

для профессоров, докторов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", - 620 рублей;

доцентов, кандидатов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - 420 рублей;

для лиц, не имеющих почетных званий, - 300 рублей.

Приложение 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

организаций города Ливны

Орловской области

[Поряд](#P263)ок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда специалистов и служащих общеобразовательных организаций

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются по формуле:

Од = Б x Крс x Ксп1, где:

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены в таблицах 1 и 2;

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 должностей | Обрабатываемая земельная площадь (га) | Повышающий коэффициент Крс |
| 1 | 2 | 3 |
| Заведующий учебным хозяйством | До 200 | 1,2 |
| От 200 до 500 | 1,4 |
| Свыше 500 | 1,6 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент Крс (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, центра, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой, общежитием и других структурных подразделений образовательной организации | 1,6 | 1,5 | 1,45 | 1,4 |
| Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых | 1,98 |  |  |  |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, старший мастер | 1,6 | 1,55 | 1,5 | 1,4 |

2 . 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 3;

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 3

|  |  |
| --- | --- |
| 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, сурдопереводчик, 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 |
| Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель |  |  |  |  | 1,2 |
| Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежитию, заведующий канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор |  |  |  |  | 1,35 |
| Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  |  |  |  | 1,35 |
| Врач-специалист | 2 |  | 1,95 | 1,9 | 1,5 |
| Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре), инструктор-методист по лечебной физкультуре | 1,35 |  | 1,25 | 1,2 | 1,15 |
| Медицинская сестра | 1,75 |  | 1,55 | 1,5 | 1,2 |

Приложение 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

организаций города Ливны

Орловской области

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для всех образовательных организаций

1. Тарифные ставки обслуживающего персонала образовательных организаций 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 образовательной организации, значения которых приведены в [таблице](#P391) .

Тарифная ставка по должности «водитель» образовательной организации определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп х Кпв, 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;

Кпв – повышающий коэффициент к должностному окладу водителя, занятого перевозкой обучающихся;

Кпв = 1,4

Таблица

|  |
| --- |
| Разряд оплаты труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент |
| 1,0 | 1,01 | 1,05 | 1,07 | 1,1 | 1,12 | 1,15 | 1,17 | 1,18 | 1,2 |

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

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

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. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.

9. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.

10. Электрогазосварщик.

11. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

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

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 Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

организаций города Ливны

Орловской области

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций

1. Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных 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)](#P508).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях  | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 2 | Количество работников в образовательной организации | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3 | Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития, санатория-профилактория и других структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение: |  |
| до 100 чел. | до 20 |
| от 100 до 200 чел. | до 30 |
| Из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| За каждую группу дополнительно | 5 |
| 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 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 |
| 9 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 10 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации | За каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 11 | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | до 20 |
| 12 | Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 13 | Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 14 | Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных организаций (классов, групп) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 15 | Наличие многопрофильности образовательной организации | До 5 специализаций | 5 |
| До 10 специализаций | 10 |
| До 15 специализаций | 15 |
| 16 | Наличие в образовательных организациях творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но не более 20 |
| 17 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки |  | 15 |
| 18 | Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных организаций 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 |
| 19 | Участие образовательных организаций в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 20 | Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую единицу | 2 но не более 20 |
| 21 | Наличие у работников образовательной организации наград | От 1 до 5% коллектива | 5 |
| От 5 до 10% коллектива | 10 |
| От 10 до 20% коллектива | 15 |
| Свыше 20% коллектива | 20 |
| 22 | 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 |
| 23 | 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 |
| 24 | Создание и использование в учебном процессе образовательной организации 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Тип (вид) образовательной организации | 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 образовательные организации, организаций 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 организаций 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 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 управлением общего образования администрации города Ливны.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций 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.

7. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 октября на установленную предельную наполняемость групп.

Приложение 6

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

организаций города Ливны

Орловской области

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников общеобразовательных организаций

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 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:

, 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. 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 учреждений 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:

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.

9. 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.

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,

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

12. К выплатам стимулирующего характера для работников общеобразовательных организаций (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.

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.

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 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.

17. 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.

18. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере:

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", 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 физической культуры", "Заслуженный мастер профтехобразования", "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;

б) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования;

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;

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

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 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";

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.

21. 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.

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;

руководителям образовательных организаций - в соответствии с приказом управления общего образования администрации города Ливны.

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);

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.

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.

29. 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

организаций города Ливны

Орловской области

Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

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

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в [таблице 1](#P140) приложения 1 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из тарификационных списков образовательных организаций 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 образовательных организаций 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 образовательной организации (далее - норматив), указанных в [таблице 1](#P769):

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Муниципальные общеобразовательные организации | 30 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| Оздоровительные лагеря (центры) | 70 |
| Организации дополнительного профессионального образования, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемые в соответствии со статьей 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи) | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов (за каждый филиал отдельно) | 3 |
| автономных котельных | 2 |
| столовых | 3 |
| общежитий | 2 |
|  |  |

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

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

Приложение 8

Положению

об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных

организаций города Ливны

Орловской области

Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных организаций

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее - руководящие работники) муниципальных общеобразовательных организаций (далее - образовательной организации) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из отнесения образовательных учреждений 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](#P498) к Положению.

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

Од = Б x Кр x Ксп1, где:

Од - должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б - базовая единица;

Кр - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 1;

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 приложения 1 к Положению и таблице 3 приложения 10 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 настоящего Порядка.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр) |
| I группа | 3,5 |
| II группа | 3 |
| III группа | 2,8 |
| IV группа | 2,5 |

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях среднего профессионального образования, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10% общей численности учащихся (воспитанников);

2) 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.

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

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 к Положению с учетом условий, приведенных в пункте 4 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 организаций устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [приложением 6](#P668) 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 образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в [таблице 2](#P948) настоящего Порядка.

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Раздел 1. Общеобразовательные организации  |
| 1. | Основная деятельность организации | до 27 |
| 1.1. | 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 организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: |  |
| на региональном уровне | 1 |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | 2 |
| Наличие обучающихся - участников международных олимпиад и конкурсов | 1 |
| Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | 2 |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | 2 |
| максимум | 8 |
| 1.2. | Сохранение контингента обучающихся | Сохранение контингента обучающихся | 2 |
| 1.3. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Укрепление материально-технической базы образовательной организации за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 3 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.4. | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: |  |
| федеральный эксперимент | 2 |
| региональный эксперимент | 2 |
| локальный эксперимент | 1 |
| максимум | 5 |
| 1.5. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.7. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | 3 |
| 1.8. | Занятость обучающихся во внеурочное время | Наличие договоров с учреждениями дополнительного образования в количестве: |  |
| 5 и более договоров | 2 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 2 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 2.1. | 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 |
| 2.2. | 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 |
| 2.3. | 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 |
| 3. | Работа с кадрами, всего | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава учреждения | Количество уволенных работников: |  |
| от 6 до 9 | 1 |
| от 3 до 5 | 2 |
| не более 2 | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников: |  |
| от 41% до 55% | 1 |
| от 56% до 65% | 2 |
| от 66% до 75% | 3 |
| от 76% до 85% | 4 |
| от 86% до 100% | 5 |
| максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал: |  |
| 2 - 3 мероприятия | 1 |
| 4 и более мероприятий | 2 |
| максимум | 2 |

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 2](#P948) 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 управления общего образования администрации города Ливны в порядке, установленном [пунктами 21](#P1060) - [26](#P1065) настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций 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 организаций осуществляется на основании приказа управления общего образования администрации города Ливны.

17. Премирование руководителей образовательных организаций 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 организаций 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.

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 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 управления общего образования 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 управления общего образования администрации города Ливны создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных организаций.

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 организаций, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителей образовательных организаций в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных организаций и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в таблице 2 настоящего Порядка и на основании приказа управления общего образования администрации города Ливны устанавливается конкретный размер стимулирующих надбавок руководителям.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Руководители образовательных организаций 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 организаций.

26. 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.

27. 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 должностного оклада;

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.

28. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) представлено в [таблице 3](#P1079).

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

 Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Коэффициент кратности |
| руководитель | заместители руководителя, главный бухгалтер |
| Свыше 1000 чел. | до 5 | до 4,5 |
| От 750 до 1000 чел. | до 4,5 | до 4 |
| От 500 до 750 чел. | до 4 | до 3,5 |
| До 500 чел. | до 3,5 | до 3 |

29. 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 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 организациям на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.