

Приложение №5

Муниципальное бюджетное учреждение для детей, нуждающихся в психологической, педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Орловского муниципального округа Орловской области

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации

Савостикова И.В.

27.02 2025 г.

Утверждаю

Директор МБУ ППМС-центр
Орловского муниципального округа

Г.П.Касьянова

Приказ №



2025 г.

Принято общим собранием работников протокол № 1 от 27.02.25

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКАМ

муниципального бюджетного

учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Орловского муниципального округа Орловской области

2025г.

1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Орловского муниципального округа Орловской области (далее ППМС-центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области»; Постановлением Правительства Орловской области от 12 августа 2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»; Постановлением администрации Орловского муниципального округа от 26.05.2022 г. № 1357 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Орловского муниципального округа Орловской области, подведомственного Управлению общего образования администрации Орловского муниципального округа и муниципального бюджетного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Орловского муниципального округа Орловской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда и систему оплаты труда работников ППМС-центра .

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ППМС-центра 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 первичной профсоюзной организации ППМС-центра.

4. 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 ППМС-центра.

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 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

12500 рублей – для педагогических работников ППМС-центра;

10000 рублей – для руководителя ППМС-центра, специалистов, рабочих и служащих ППМС-центра;

8. При установлении системы оплаты труда учреждение руководствуется:

1)Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников устанавливаются согласно приложению №1 настоящему Положению.

2)Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов и служащих ППМС-центра устанавливаются согласно приложению №2 к настоящему Положению.

3)Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, устанавливаются согласно приложению №3 к настоящему Положению.

4)Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки представлен в приложении №4 к настоящему Положению.

5)Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников ППМС-центра устанавливается в приложении №5 к настоящему Положению.

6)Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в приложении №6 к настоящему Положению.

7)Порядок установления должностных окладов и других условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливается в приложении №7 к настоящему Положению.

8)Порядок установления стимулирующих надбавок руководителю устанавливается в приложении №8 к настоящему Положению.

9)Порядок формирования фонда оплаты труда работников устанавливается в приложении №9 к настоящему Положению.

9. 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.

10. Заработка плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Статус «молодой специалист» определяется в соответствии с приказом Управления общего образования администрации Орловского муниципального округа Орловской области об утверждении положения о статусе «Молодой специалист». Педагогическим работникам не старше 35 лет – выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующим программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в ППМС-центр в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующим программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

Приложение №1.

ПОРЯДОК установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников ППМС-центра.

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 11,12 настоящего Положения.

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

$$ОП = \frac{Об \times Чн}{Чс} + Км, \text{ где:}$$

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 п. 11 ст. 108 Федерального закона от 19.12. 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» состоянию на 31 декабря 2012 года».

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала ППМС-центра

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель ППМС-центра, заместитель руководителя, главный бухгалтер, начальник специализированного образовательного отдела
Педагогический персонал (основной)	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования.

3. Базовая ставка педагогического работника ППМС-центра определяется по формуле:

$$Об = Б \times Кк_1 \times Ксп_1, \text{ где:}$$

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, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2
Коэффициенты квалификации (Кк₁)

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
			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

Коэффициенты специфики работы (Ксп₁)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов работников
1	2
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, учреждениях (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
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

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов работников
Педагогическим работникам организаций дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ	1,2

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
- а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - в) педагогической работы специалистов других учреждений (Управления общего образования администрации Орловского муниципального округа), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

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.

ПОРЯДОК

установления должностных окладов

и другие условия оплаты труда руководителя структурного подразделения, специалистов и служащих МБУ ППМС-центр Орловского муниципального округа

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

Од = Б x Крс x Ксп₁, где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения учреждения;
Б – базовая единица для руководителя структурного подразделения;

Крс – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя структурного подразделения образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице 1;

$K_{сп_1}$ - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 3 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, 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 и других структурных подразделений образовательного учреждения	1,6	1,5	1,45	1,4

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

$$Оув = Б \times Кув \times K_{сп_1}, \text{ где:}$$

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

Б – базовая единица для специалистов и служащих;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 2.

$K_{сп_1}$ - коэффициент специфики работы, значение которого приведено в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 2

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув)
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений					
Бухгалтер, контрактный управляющий		1,85	1,55	1,4	1,35
Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,40	1,35	1,30
заведующий хозяйством,					1,35
Специалист по кадрам, специалист по управлению, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог					1,35
Врач-специалист	2,0		1,95	1,90	1,50

Приложение №3

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

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала 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.

Таблица 1

Разряд оплаты труда	
1	2

Тарифный коэффициент	
1,0	1,01

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

- сторож – 1 разряд;
- уборщица – 2 разряд.

Приложение №4.

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.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.

5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

6. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

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.

11. Слесарь-электромонтажник.

12. Столляр.

13. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.

14. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.

15. Электромонтер связи.

16. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.
17. Электрогазосварщик.
18. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.
19. Реставратор клавишных инструментов.
20. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.
2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.
3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается директором ППМС-центра с учетом мнения первичной профсоюзной 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.

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников ППМС-центра.

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 МБУ ППМС-центр Орловского муниципального округа.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам ППМС-центра 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:

$$K = \sum O \times K_{Pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{Pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в таблице 1 настоящего приложения.

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

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

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательных учреждений утверждаются нормативно-правовым актом, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ППМС-центра.

7. Руководитель ППМС-центра проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в ночное время;

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

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

а) обслуживание вычислительной техники;

б) заведование кабинетами, отделами;

в) работу с библиотечным фондом;

- г) ведение делопроизводства;
- д) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);
- е) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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:

Таблица 1
Компенсационные выплаты (Кр.).

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	0,35
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3
3. За работу не входящую в круг основных обязанностей работника	
За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями в общеобразовательном учреждении	0,15
За выполнение отдельных специальных заданий	в зависимости от личного вклада в результаты труда
За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются
За сверхурочную работу	в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы; премии и поощрительные выплаты.

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

14. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам ППМС-центра утверждаются Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах, принятом общим собранием трудового коллектива, утвержденном приказом директора, утвержденным Коллективным договором с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

15. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным положением о стимулировании осуществляются по решению директора ППМС-центра с учетом мнения первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного Управлением общего образования администрации Орловского муниципального округа ППМС-центру фонда оплаты труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

16. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

Отдельным категориям работников могут устанавливаться доплаты в размере:

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам ППМС-центра, 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) работникам ППМС-центра, 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 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 учреждения, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

3) 2000 рублей в месяц:

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

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

3) работникам ППМС-центра, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Ежемесячная выплата за ученую степень производится по основному месту работы. В случае занятия менее одной штатной единицы ежемесячная выплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы ежемесячная выплата за ученую степень производится в установленном размере

Ежемесячная выплата за ученую степень производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения о назначении выплаты за ученую степень после предоставления работником документов, подтверждающих присвоение ученой степени и начисляется с даты назначения на должность, но не ранее даты принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

В месяц приема (увольнения) работника ежемесячная выплата за ученую степень начисляется пропорционально отработанному времени.

17. Премирование работников ППМС-центра производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

18. Премирование работников осуществляется с учетом следующих показателей:

1) рост качества обучения;
2) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.

3) проведение открытых мероприятий;

4) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

5) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;

6) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет ППМС- центра у обучающихся , родителей;

8) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины;

9) использование информационно-коммуникативных технологий в различных направлениях деятельности ППМС-центра;

10) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

11) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

19. К иным выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

Другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Орловской области.

20. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

Работникам, включая заместителя директора и главного бухгалтера, по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором, с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников ППМС-центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ППМС-центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ППМС-центром на оплату труда;

Директору ППМС-центра – в соответствии с локальными нормативными актами Управления общего образования администрации Орловского муниципального округа.

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

22. Из фонда оплаты труда ППМС-центра работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положению о стимулирующих и компенсационных выплатах ППМС-центра, согласованному с первичной профсоюзной организацией.

23. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя учреждения с обязательным учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Приложение №6

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя ППМС-центра

1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, в соответствие с таблицей 1.

Таблица 1

Тип (вид) образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливается:

- по состоянию на 1 сентября соответствующего года на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения;

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

2. Образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

3. Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится комиссией, состав которой утверждается приказом Управления общего образования администрации Орловского муниципального округа, по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям, указанным в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных	Из расчета за каждого обучающегося	0,4 0,5
2.	количество работников	до 30 чел. 30-50 чел. 50-80 чел. свыше 100 чел.	15 20 30 40
3.	укомплектованность штата педагогическими работниками, стабильность педагогического коллектива		15
4.	процент педагогов, имеющих высшее образование (не включая директора и его заместителей)	0-30 30-50 50-80 80-100	5 10 15 20
5.	процент педагогов, имеющих награды и почетные звания (не включая директора и его заместителей)	0-30 30-50 50-80 80-100	15 20 30 40
6.	процент педагогов, имеющих высшую и 1 кв.категорию(не включая директора и его заместителей)	0-30 30-50 50-80 80-100	15 20 30 40

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
7.	наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждый вид	15
8.	наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		до 25
9.	наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, логопедических кабинетов, кабинетов психологов, кабинетов консультативной помощи, релаксационных залов (залов для тренингов)		до 20
10.	наличие собственной котельной других сооружений	за каждый вид	до 20
11.	наличие учебно-опытного участка, теплиц		до 20
12.	наличие структурных подразделений	за каждое указанное структурное подразделение: до 50 чел. от 50 до 100 чел. свыше 100 чел.	5 10 20
13.	наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		до 15
14.	наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного зала)		до 15
15.	Наличие оборудованных и используемых в учреждении помещений для разных видов активности (хореографический класс, любительская радиостанция)	За каждый вид	до 15
16.	Наличие многопрофильности учреждения	До 5 специализаций До 10 специализаций До 15 специализаций	5 10 15
17.	Наличие в учреждении творческих коллективов	За каждую единицу	5 но не более 20
18.	Количество обучающихся по образовательным программам (постоянный состав): а) коррекционно-развивающие группы б) оздоровительная группа в) дефектологические группы г) логопедические группы д) студенты-стажеры	Из расчета на каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	0,6

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	е) творческие объединения (клубы, театры, редколлегии и т.д.) ж) индивидуальные занятия с клиентами (индивидуальная, коррекционная, профилактическая работа), в том числе с обучающимися на дому, одаренными и др.		
19.	Количество обучающихся (переменный состав) а) консультации (психологов, дефектологов, логопедов, социальных педагогов, медицинских работников и др.) б) индивидуальные занятия в обучающем режиме для работников службы сопровождения региона, педагогов образовательных учреждений, родителей, специалистов сопричастных организаций, в т.ч. МО, творческих проблемных групп в) индивидуальные диагностические обследования г) групповые диагностические обследования (в том числе мониторинги) д) компьютерная диагностика	Общее число консультаций Общее число занятий Общее число обследований Общее число диагносцируемых	0,05 0,3 0,05 0,05 0,05 0,05
20.	Наличие автотранспортных средств	За единицу	20

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается большинством голосов членов комиссии.

4. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется – по списочному составу на 1 сентября;

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

6. По результатам работы комиссии оформляется протокол и таблица с указанием баллов по каждому показателю, издается приказ об отнесении муниципальных учреждений к группам труда руководителей.

7. В случае несогласия с решением руководители имеют право обратиться в комиссию и оспорить данное решение (в течение 3-х дней после издания приказа об отнесении образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей).

Приложение №7

Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера ППМС-центра

1. Должностной оклад директора определяется исходя из отнесения ППМС-центра к группе по оплате труда руководителей, специфики работы.
2. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада руководителя, в соответствии с уровнем квалификации.
3. Должностной оклад директора ППМС-центра определяется по следующей формуле:

Од = Б х Кр х Ксп₁, где:

Од – должностной оклад директора ППМС-центра;

Б – базовая единица;

Кр – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательного учреждения 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 (при наличии двух или более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 3 настоящего Порядка.

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент (Лр)
I группа	3,5
II группа	3,0
III группа	2,8
IV группа	2,5

Приложение №8

Порядок установления стимулирующих надбавок руководителю ППМС-центра

Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю ППМС-центра представлены в таблице 2 настоящего Порядка

Таблица 2

N	Показатели	Критерии оценки	% к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Основная деятельность учреждения		До 5
1.1.	Осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров	2
1.2.	Положительная динамика материально-технического обеспечения учреждения за счет привлечения внебюджетных источников	Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования)	1
1.3.	Обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, создание и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет	Наличие сайта учреждения дополнительного образования соответствующего требованиям законодательства	1
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников	1
2.	Работа с обучающимися, всего		До 9
2.1	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений	Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий	1
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий	2
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение	2

		мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий	
		максимум	5
2.2.	Увеличение контингента обследуемых обучающихся		2
2.3.	% занятых дополнительным образованием по Навигатору	до 80 %	1
		до 100%	2
3.	Финансово-экономическая деятельность учреждения, всего		До 2
3.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии)	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	1
3.2..	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой Орловской области	максимум	1
4.	Работа с кадрами, всего		9
4.1.	Стабильность кадрового состава учреждения дополнительного образования	Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников)	
		свыше 20%	0
		от 10% до 20 %	1
		менее 10%	2
		максимум	2
4.2.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории	от 50% до 60%	1
		от 61% до 80%	2
		от 81 % до 100%	3
		максимум	3

4.3.	Доля педагогических работников в возрасте моложе 35 лет в общей численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам	от 32% до 40%	1
		от 41 и выше	2
		максимум	2
4.4.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал:	
		3 и более мероприятий	2

Порядок

Формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется:

- 1) Из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению, а также медицинского персонала, указанного в таблице 2 приложения 2 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;
- 2) Средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательного учреждения 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, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательного учреждения (далее – норматив), указанных в таблице:

Типы образовательных учреждений	Норматив, %
Учреждения дополнительного 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»	35 %

- 3) Средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются, для:
 - а) учреждений дополнительного образования детей – в размере 5 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.