

**Бюджетное учреждение Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи  
«Орловский региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (БУ ОО «ППМС-центр»)**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета

С.Н. Курдина С.Н. Курдина

« 10 » декабря 2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор БУ ОО «ППМС-  
центр»

Е.Н. Красова Е.Н. Красова

« 10 » декабря 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И  
ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА  
РАБОТНИКАМ БУ ОО «ППМС-центр»  
на 2026 год**

Орел, 2025 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Орловский региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее БУ ОО «ППМС-Центр») - бюджетного учреждения, финансируемого за счет средств областного бюджета, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Законом Орловской области «Об установлении отраслевых систем оплаты труда в учреждениях образования Орловской области» от 28.12.2004 г. № 468 - ОЗ, Постановлением Правительства Орловской области от 12.08.2011 г. № 267 «О примерном Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» (с изменениями и дополнениями) и иными нормативными актами.

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 Центра;

**Выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за расширение зоны обслуживания;

**Выплаты стимулирующего характера** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Центра с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

**Единовременная материальная помощь (ЕМП)** – выплата работнику Центра, изъявившему желание заключить контракт на прохождение военной службы, в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством. Размер ЕМП устанавливается исходя из общего объема фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

1.2. Фонд оплаты труда работников Центра формируется:

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

- из средств на выплаты компенсационного характера в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной



платы;

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

1.3. Заработная плата работников Центра включает в себя:

- базовые ставки педагогических работников за норму часов педагогической работы за ставку;
- должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, а также тарифные ставки работников из числа обслуживающего персонала;
- гарантированные доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени установлены в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

36 часов в неделю – педагогам-психологам, социальным педагогам, методистам.

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

1.6. Заработная плата работника Центра не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Заработная плата 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 работы той же квалификации.

1.7. Педагогическим работникам – выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в Центр в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы



среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

1.8. Базовая единица для расчета базовых ставок

- педагогических работников – 11000 рублей,
- должностных оклады руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих Центра - 10000 рублей.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц (зарплата за первую половину месяца и зарплата за вторую половину месяца), сроки выплаты устанавливаются коллективным договором.

1.12. Условия оплаты труда определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. Порядок оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера**

2.1. Оплата труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера (далее руководящие работники) Центра состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения Центра к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.2. Должностной оклад директора Центра определяется по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Кр} \times \text{Ксп1}, \text{ где:}$$

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.

| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр) |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| I группа                             | 3,5                         |



|            |     |
|------------|-----|
| II группа  | 3   |
| III группа | 2,8 |
| IV группа  | 2,5 |

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

2.3. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются директором Центра на 10 – 20% ниже должностных окладов директора Центра без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера Центра определяются директором Центра персонально по каждому сотруднику.

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

2.5. Руководящим работникам Центра устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

2.6. Компенсационные выплаты руководящим работникам Центра устанавливаются в размерах и в порядке, установленных соответствующим разделом положения.

2.7. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений.

2.8. Размеры надбавок заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом директора.

2.9. Премирование заместителя директора и главного бухгалтера осуществляется по решению директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда Центра, в пределах фонда оплаты труда.

2.10. Заместителю директора, главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом директора.

2.11. В пределах фонда оплаты труда 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 до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;
- 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 медицинской организацией, в размере должностного оклада;

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

### 3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников Центра

3.1. 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 Центра без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Базовая ставка педагогических работников Центра определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times \text{Кк} \times \text{Ксп} + \text{Км},$$

где :

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

Б - базовая единица;

Кк - коэффициент квалификации;

Ксп – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям);

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

3.3. Перечень педагогических работников представлен в таблице 4.

Таблица № 4.

Классификация должностей административного и педагогического персонала образовательного учреждения

| Группа персонала                   | Наименование должностей  |
|------------------------------------|--|
| Административный персонал          | директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер  |
| Педагогический персонал (основной) | учитель-дефектолог, учитель-логопед, методист, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования |

3.4. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в таблицах 5, 6.

Таблица № 5

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      | 2                          | 3  | 4   | 5  | 6  |
| 1      | Отсутствует                | 0  | Основное общее или среднее (полное) общее образование               | 0  | 1  |
|        |                            |  | Начальное или 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  |
| 4      | Высшая                     | 0,5  | Начальное или среднее профессиональное образование                  | 0,2  | 1,7  |
|        |                            |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3  | 1,8  |

Таблица № 6

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников |
|----------------------|---|
| 1                    | 2   |



|  |      |
|--|------|
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, учреждениях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 1,15 |
|--|------|

#### 4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений Центра

4.1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений Центра устанавливаются учредителем по результатам отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

4.2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений Центра определяется по следующей формуле:

$$Од = Б \times Крс \times Ксп,$$

где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице № 8.

Ксп 1 - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 6 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица №8.

Повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательного учреждения

| Наименование должностей                             | Образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей |          |          |          |
|---|---|----------|----------|----------|
|   | 1 группа  | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 1   | 2   | 3        | 4        | 5        |
| Начальник (руководитель) структурного подразделения | 1,6   | 1,5      | 1.45     | 1.4      |

#### 5. Порядок и условия оплаты труда специалистов и работников из числа учебно-вспомогательного персонала Центра

5.1. Должностной оклад специалистов и работников из числа учебно-



вспомогательного персонала образовательного Центра определяется по следующей формуле:

$$Оув = Б \times Кув \times Ксп1,$$

где:

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

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице № 9.

Таблица №9.

Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув)

| Наименование должности и требования к квалификации         | Категории |         |        |        |               |
|--|-----------|---------|--------|--------|---------------|
|  | высшая    | ведущая | первая | вторая | без категории |
| 1  | 2         | 3       | 4      | 5      | 6             |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений |           |         |        |        |               |
| Бухгалтер  |           | 1,5     | 1,45   | 1,4    | 1,35          |
| Программист, электроник                                    |           | 1,9     | 1,80   | 1,65   | 1,35          |
| Врач-специалист  | 2         |         | 1,95   | 1,9    | 1,5           |

## 6. Порядок и условия оплаты труда работников из числа обслуживающего персонала Центра

6.1. Тарифная ставка работников из числа обслуживающего персонала Центра определяется по следующей формуле:

$$Ооп = Б \times Коп,$$

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 №10.

Таблица №10.

Тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала Центра

| 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 |

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

## 7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам Центра осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

$$K = \sum O \times K_{pi},$$

где:

K – компенсационные выплаты;

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

$K_{pi}$  – компенсационный коэффициент по каждому виду,

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

7.6. 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. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.7. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам Центра утверждаются настоящим Положением, принятом на



общем собрании Центра.

7.8. Центр проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.9. Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

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

## 8. Порядок установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Условия и размеры выплат компенсационного характера представлены в таблице:

Условия и размеры компенсационных выплат

| №  | Виды доплат  | Размер<br>(в ... %<br>включительно)     |
|----|--|---|
| 1. | оплата труда при выполнении работ различной квалификации   | 100%                                    |
| 2. | дополнительный объем работы, без освобождения от работы, определённой трудовым договором, связанный с совмещением профессий                                      | 100%                                    |
| 3. | дополнительный объем работы, без освобождения от работы, определённой трудовым договором, связанный с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника | 100%                                    |
| 4. | дополнительный объем работы, без освобождения от работы, определённой трудовым договором, связанный с расширением зоны обслуживания, увеличением объема работы   | 100%                                    |
| 5. | работа на компьютере более 60% рабочего времени (по результатам специальной оценки)  | 12%                                     |
| 6. | разъездной характер работы   | 25%                                     |
| 7. | работа в ночное время (с 22.00 до 6.00) осуществляется по факту работы в ночное время)   | 40% за каждый час работы в ночное время |



|    |   |  |
|----|---|--|
| 8. | работа в выходные и нерабочие праздничные дни     | Ст. 153 ТК РФ  |
| 9. | работа сверх установленной нормы рабочего времени | в полуторном размере часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы), за последующие часы не менее чем в двойном размере |

8.2. Снятие выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплат компенсационного характера;
- при невыполнении работниками работ, определенных установленной выплаты компенсационного характера, более одного месяца.

## **9. Выплаты стимулирующего характера**

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- стимулирующие надбавки;
- доплаты,
- разовые поощрительные выплаты (премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

9.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам Центра может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

9.3. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам Центра утверждаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра осуществляются в соответствии с настоящим Положением по решению



работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

9.5. Стимулирующие выплаты к должностным окладам директора, заместителя директора, главного бухгалтера Центра устанавливаются по решению органа исполнительной государственной власти специальной компетенции в размере и порядке, установленном постановлением Правительства Орловской области, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

9.6. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки).

9.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

9.8. Начисление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа директора Центра с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.9 Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы и включаются в средний заработок в соответствии с требованиями ст. 139 ТК РФ, Постановлениями правительства РФ.

9.10. Работникам, отработавшим неполный период по уважительным причинам, выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время в данном периоде.

9.11. Выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или выплачиваться в неполном размере работникам по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и/или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

9.12. При обнаружении фактов несвоевременного и (или) некачественного выполнения должностных обязанностей работники, по вине которых допущены нарушения, лишаются выплат стимулирующего характера за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

9.13. В случае если в результате ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей (работодатель понес убытки в виде выплаты штрафов, пени, неустойки и др., что подтверждается соответствующими документами, по решению руководителя Центра такой работник может быть лишен выплат стимулирующего характера на определенный период времени.



## **10. Условия и размеры выплат стимулирующего характера**

10.1. С учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работодателем может быть установлен персональный повышающий коэффициент сроком на 1 год в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Устанавливается в процентном отношении к окладу, но не более 1 учебного года (максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 2,0);

10.2. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

- работникам Центра, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

- работникам Центра, имеющим нагрудные знаки «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР»;

- наставникам молодых специалистов.

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;

- б) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю деятельности Центра;

3) 2000 рублей в месяц:

- а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик;

- б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю деятельности Центра;

- в) педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории "педагог-методист", "педагог-наставник", при условии выполнения ими не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности дополнительной деятельности, направленной на совершенствование



методической работы или наставничества непосредственно в Центре.

Работникам Центра, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

10.3. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам Центра являются следующие качественные показатели по итогам предыдущего учебного года, представленные в таблице:

|    | Качественные показатели  | Размер<br>(до...%<br>включительно) |
|----|--|------------------------------------|
| 1. | достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации (стойкая положительная динамика коррекционно-развивающей работы более чем у 60 % обучающихся);  | 50 %                               |
| 2. | высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса  | 50 %                               |
| 3. | позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (количество заявок, поданных для участия в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней, количество участников смотров, конкурсов, викторин и т.п. муниципального, регионального и федерального уровней) | 50 %                               |
| 4. | достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности   | 50%                                |
| 5. | высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания  | 35%                                |
| 6. | высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней  | 50%                                |
| 7. | высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации (участие в научной, исследовательской и творческой деятельности по направлениям развития Центра, реализация мероприятий программы развития);  | 20%                                |
| 8. | высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических   | 90 %                               |



|     |   |      |
|-----|---|------|
|     | расчетов и других документов, способствующих институционализации 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 | 50 % |
| 10. | качественное ведение документации   | 20 % |
| 11. | качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией   | 30%  |
| 12. | высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий   | 30%  |
| 13. | высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации                           | 30%  |

10.4. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных по критериям эффективности деятельности.

### 11. Премирование

11.1. Премирование работников Центра производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

11.2. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам Центра являются качественные показатели, представленные в таблице. Разовые поощрительные выплаты (премии) выплачиваются в фиксированной сумме в рублях или в процентах от должностного оклада. Размер выплаты не должен превышать указанных в таблице 13 процентов от должностного оклада.

Таблица №13

|   | Качественные показатели  | Размер (в ... % включительно) |
|---|--|-------------------------------|
| <i>Обеспечение современного качества общего образования</i> |  |                               |
| 1.  | наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней | 50 %                          |
| 2.  | стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие                               | 50%                           |



|   |  |      |
|---|--|------|
|   | интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом   |      |
| 3.  | высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества   | 50%  |
| 4.  | наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации  | 50%  |
| <i>сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:</i>   |  |      |
| 5.  | высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;  | 30 % |
| 6.  | высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;  | 50 % |
| 7.  | высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;   | 50 % |
| <i>обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:</i>  |  |      |
| 8.  | высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «учитель – ученик», «учитель – родитель», условиями образовательного процесса  | 50 % |
| 9.  | обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации: | 50 % |
| <i>обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:</i> |  |      |
| 10.   | высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;   | 40 % |
| 11.   | высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной,   | 50 % |



|   |   |       |
|---|---|-------|
|   | исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;   |       |
| 12.   | качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации | 50%   |
| 13.   | высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;  | 50 %  |
| 14.   | качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации  | 50%   |
| 15.   | результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;  | 100 % |
| 16.   | высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;   | 50 %  |
| <i>руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:</i> |   |       |
| 17.   | высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса   | 20 %  |
| 18.   | качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;                            | 50 %  |
| 19.   | качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией   | 50 %  |
| 20.   | поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;   | 50 %  |
| 21.   | сохранение контингента обучающихся и воспитанников  | 50%   |
| 22.   | высокий уровень организации аттестации педагогических работников  | 50%   |
| <i>начальник и другие представители учебно-вспомогательного персонала (службы):</i>   |   |       |



|   |   |       |
|---|---|-------|
| 23.                                       | оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;   | 50 %  |
| 24.                                       | качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды); | 50 %  |
| 25.                                       | качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;  | 50 %  |
| 26.                                       | высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;  | 40 %  |
| 27.                                       | своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;               | 40 %  |
| 28.                                       | качественное ведение документации   | 40%   |
| <i>младшему обслуживающему персоналу:</i> |   |       |
| 29.                                       | содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;   | 200 % |
| 30.                                       | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.  | 200 % |

11.4. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением по критериям, указанным в пункте 2.

11.5. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты в связи с праздничными датами;
- выплаты по результатам деятельности учреждения за истекший период (месяц, квартал, полугодие, год).

11.6. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

- работникам Центра, включая заместителя директора и главного бухгалтера, в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Центру на оплату труда;

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

11.8. Из фонда оплаты труда Центра (при наличии средств) работникам может быть оказана **материальная помощь** в следующих случаях:



1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере не более одного должностного оклада (тарифной ставки);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере не более двух должностных окладов (тарифных ставок);

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

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

5) связи с несчастными случаями (пожар, наводнение, ураган и др.) в размере не более одного должностного оклада (тарифной ставки).

6) выплата работнику Центра, изъявившему желание заключить контракт на прохождение военной службы в размере до 12 минимальных размеров оплаты труда включительно, установленного в текущем периоде.

11.9. Материальная помощь выделяется на основании приказа Центра с обязательным учетом мнения профсоюзной организации.

11.10. На основании общего собрания Центра создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников Центра.

11.11. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным настоящим Положением осуществляются на основании приказа директора Центра с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

## **12. Другие вопросы оплаты труда**

12.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Центра несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей сумме, подлежащей выплате.

12.3. При совпадении дней выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

12.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель Центра вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.



12.6. Размеры окладов по должностям работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем самостоятельно.