

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МОУ СОШ №4 г. Буденновск (далее - Положение) определяет механизм оплаты труда в МОУ СОШ № 4 г.Буденновск (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам данного Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

 3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию и включает в себя все должности работников данного Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам.

II. Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников Учреждения

2.1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора, заведующего) | 16892 | 15822 | 14844 | 13963 |

В размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения, кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2 Заместителю руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, (далее - предельная кратность) в следующем размере:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения | Предельная кратность |
| 1. | Группа оплаты труда 1 | до 5,0 |
| 2. | Группа оплаты труда 2 | до 4,5 |
| 3 | Группа оплаты труда 3 | до 3,5 |

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителя руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителя руководителя сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель  | 3873 |
| 2 | Вожатый  | 3708 |

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый  | 6300 |
| 2. | 2 квалификационныйуровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 6838 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель  | 7220 |
| методист | 7509 |
| 4. | 4 квалификационный уровень  | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель | 7992 |

2.1.5. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные кквалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, ставка заработнойплаты (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.  | 1 квалификационный уровень  | руководитель структурным подразделением | 7100 |

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Минимальный должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 3797 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень |  секретарь руководителя, художник-оформитель, лаборант, техники всех специальностей без категории, механик  | 5163 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующие: складом, хозяйством, архивом  | 5266 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством: шеф-повар  | 5420 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: инженер всех специальностей, специалист по кадрам | 5875 |
| 2 квалификационный уровень | II категория: инженер всех специальностей | 6051 |

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание учреждения:

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  | Библиотекарь | 5163 |
| библиотекарь 1 категории  | 5705 |
|  | Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии | Заведующий библиотекой | 6698 |

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

| № п/п | Наименование профессии | Диапазон тарифных разрядов | Оклад (ставка заработной платы), руб. |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Водитель  | 5678 | 5223545955785933 |
| 2 | Гардеробщик | 1 | 3738 |
| 3 | Дворник | 1 | 3738 |
| 4 | Администратор дежурный | 1 | 3738 |
| 5 | Кастелянша | 2 | 3917 |
| 6 | Машинист по стирке белья, оператор стиральных машин | 2 | 3917 |
| 7 | Оператор котельной установки | 2 | 3917 |
| 8 | Повар | 3456 | 4093516352235459 |
| 9 | Подсобный рабочий, кухонный рабочий | 2 | 3917 |
| 10 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2345 | 3917409351635223 |
| 11 | Сторож <\*> | 2 | 3917 |
| 12 | Вахтёр | 2 | 3917 |
| 13 | Уборщик служебных помещений | 1 | 3738 |
| 14 | Уборщик производственных и служебных помещений | 2 | 3917 |
| 15 | Рабочий по уборке территорий | 2 | 3917 |
| 16 | Кладовщик | 2 | 3917 |
| 17 | Электромонтёр | 34 | 40935163 |
| 20 | Подсобный рабочий | 1 | 3738 |

<\*> - оплата сторожам производится на основании суммированного рабочего времени на конец календарного года.

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4.2. В Положении Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание Учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях на территории Буденновского муниципального района к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | За работу в муниципальных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах). Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки.  | 20% |
| 2 | Педагогическим работникам муниципальных учреждений, непосредственно осуществляющих реализацию адаптированной образовательной программы в общеобразовательных классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производить доплату пропорционально педагогической нагрузке и количеству детей имеющих заключение психолого-медико-педагогической комиссии:при количестве детей от 1 до 3при количестве детей от 4 и более | 10%15% |
| 3 | Педагогическим работникам муниципальных учреждений, осуществляющим работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на базе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии. | 20% |
| 4 | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам. Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки. | 20% |
| 5 | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в учреждениях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов13-29 классов30 и более классов.Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки. | до 20%до 35%до 50% |
| 6 | Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности<\*\*\*> Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки. | 25% |
| 7 | Специалистам логопедических пунктов. Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки. | 20% |
| 8 | Учителям, преподавателям за классное руководство(руководство группой):1-4-х классов5-12-х классов | 30%35% |
| 9 | Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ.  | 10% |
| 10 | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:русскому языку, литературе, математике | 15% |
| иностранному языку, письмо, чтение, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике и ИКТ, ОБЖ, обществознанию. | 10% |
| 11 | Педагогическим работникам казенных учреждений за руководство методическими, цикловыми объединениями, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, работникам за работу в аттестационных комиссиях:Школьного уровняРайонного уровня  | 10%15% |
| 12 | Работникам учреждений, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей). | до 20 % |
| 13 | Работникам учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров) | до 50% |
| 14 | Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими  | 20-40% |
| 15 | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками)  | 25% |
| 16 | Педагогическим работникам казенных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями)  | 10 % |
| 17 | Библиотекарям учреждений за организацию работы по учебно-методическому и информационному сопровождению, направленной на обеспечение широкого, постоянного и устойчивого доступа для всех участников образовательного процесса к информации, связанной с реализацией основной образовательной программы  | 20% |
| 18 | Работникам учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом (свыше 1000 экземпляров), за работу с архивом учреждения  | 20% |
| 19 | Учителям, преподавателям и другим работникам казенных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета  | 20% |
| 20 | Младшим воспитателям казенных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | 30% |
| 21 | Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципального учреждения и т.д., с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда казенного учреждения | не более 50% |
| 22 | Работникам, ответственным за организацию питания в образовательной организации, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания | 15% |
| 23 | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19  | 25% |
|  от 20 до 29 | 50% |
| от 30 и более  | 100% |

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения и в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. На основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Учреждении устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26». Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни.

Работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон).

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с Положением Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы

б) за качество выполняемых работ

в) за стаж непрерывной работы

г) премиальные выплаты по итогам работы

Учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- ежемесячная выплата к заработной плате педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов устанавливается по основному месту работы в размере не менее 1000 рублей и не более 50% должностного оклада не зависимо от педагогической нагрузки и выплачивается в течение трёх лет со дня его принятия на работу. Выплачивается одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в период временной нетрудоспособности. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты воспитателям казенных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей. Указанная выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной настоящим Положением. В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер ежемесячной денежной выплаты устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности. В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная денежная выплата воспитателям дошкольных образовательных учреждений не увеличивается;

- педагогическим работникам Учреждения за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) краевого, федерального значения - до 20 %;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15% от должностного оклада с учетом нагрузки

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации – 35%, от должностного оклада;

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, за участие в работе районной инновационной площадки – 20%;

- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в Положение Учреждения и др.) - 15% от должностного оклада на время организации и проведения работы;

- за классность водителям I класса – 25%, II класса – 10% от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Примерные показатели

эффективности деятельности педагогических

работников Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Направления** | **Дошкольное****образование** | **Общее****образование** |
| Для педагогических работников |
| 1.  | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)  | **Х**  | **Х**  |
| **2.**  | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся  | **Х**  | **Х**  |
| **3.**  | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)  | **Х**  | **Х** |
| **4.**  | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся  | **Х**  | **Х**  |
| **5.**  | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.  |  | **Х** |
| **6.**  | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)  |  | **Х** |
| **7.**  | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы  | **Х**  | **Х**  |
| **8.** | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы  | **Х**  | **Х**  |
| **9.**  | Работа с детьми из социально неблагополучных семей  | **Х**  | **Х**  |
| **10.**  | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)  | **Х**  | **Х**  |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.4.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий или нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 3% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 22% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – до 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – до 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – до 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы по направлению организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в той же организации.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением или Положением о премировании.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых и районных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение в Учреждении или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых и районных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.