

Положение
по оплате труда работников МБОУ СОШ № 22 города-курорта Кисловодска
Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 22 города-курорта Кисловодска Ставропольского края (далее – Положение, Школа), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол 11, Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022 г. № 1277.

Положение разработано с учетом требований Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.

Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

2. Заработная плата (без учета премий, доплат и надбавок) устанавливается в трудовом договоре и не может быть ниже МРОТ (при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени).

Система оплаты труда работников Школы, 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 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Школы, предусматривают по всем имеющимся в штате Школы 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 муниципального учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы по согласованию с управлением образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Школы, 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 Школы согласно данного Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Школы согласно данного Положения.

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 формируется Школой на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Школе на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением работ в соответствии с

муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

11. Индексация заработной платы работников Школы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы

2.1. Минимальные должностные оклады работников Школы по профессиональным квалификационным группам должностей

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель(директор)	22294			

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей директора:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора за исключением указанных в п.п. 2	20077	18806	17643	16596

2.1.2. Заместителям директора устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и

среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора филиала и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей директора на среднемесячную заработную плату работников Школы (без учета заработной платы директора). 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».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Школы учитываются выплаты по основной должности заместителей директора, 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 заместителей директора сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей директора Школы по основной должности, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% среднемесячной заработной платы директора Школы по основной должности за календарный год.

Ответственность за соблюдением установленного соотношения размера

заработной платы директора Школы и заработной платы заместителей директора Школы возлагается на директора Школы.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки 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
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	6061

2.1.4. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; старший вожатый	7897
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; режиссёр	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-	8906

		преподаватель; мастер производственного обучения	
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); учитель	9500
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

2.1.5. Минимальные должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской, пришкольным лагерем дневного пребывания и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу	8439

		дополнительного образования детей	
--	--	--------------------------------------	--

2.2. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, архивариус	6061
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	6300
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	6538
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, техники всех специальностей второй категории; заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	6656
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории Заведующий производством (шеф- повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением	6894
4 квалификационный уровень	Ведущий техник, механик	7131

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, специалист по информатизации, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам	7489
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	7726
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	7964
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8202
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместители главного бухгалтера	10104

2.3. Минимальные должностные оклады медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания Школы:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад

			(рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	1 квалификационный уровень	Библиотекарь	7286
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	8567

2.4. Минимальные должностные оклады рабочих Школы устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, сторож-вахтер, гардеробщик, дворник, кладовщик, подсобный рабочий, садовник, уборщик производственных и служебных помещений, истопник	4443
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кастелянша, кладовщик, кочегар, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор котельной, подсобный рабочий, садовник	4655
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4865
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6137
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик	6208
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар	6489
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	6630

квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	7306

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 положениях об оплате труда работников Школы под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание муниципального 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы с учетом настоящего 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

3.5. 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).

3.5.1. 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.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Школы, выполняющим в одном и том же учреждении 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.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата 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 муниципального учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.5.5. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	30 35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе, математике	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ, информатике,	

	обществознанию, ИЗО, МХК	10
4.	Работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	до 25
5.	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) муниципальных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
6.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам если отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
8.	Работникам муниципальных учреждений, если отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников	20
9.	За работу с архивом муниципального учреждения	20
10.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
11.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
12.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	25 50 100
13.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного,	

	производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6 - 12 классов 13 - 29 классов 30 и более классов	20 35 50
14.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
15.	За обслуживание вычислительной техники	до 100
16.	Работникам муниципальных учреждений за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании муниципального учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	20
17.	Работнику осуществляющему аттестацию обучающегося по форме семейного образования (сверх нормы часов)	1 должностной оклад с учетом нагрузки

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 обучающихся. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты производится пропорционально фактической наполняемости классов.

Для детей с отклонениями в развитии 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», или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности

работника.

3.5.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в отдельных классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам	20

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

3.5.7. Педагогическим работникам Школы устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного

руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, 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 Школой в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

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 директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Школы.

4.2. В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения (по основному месту работы) 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;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС, пожарной безопасности, по обеспечению мер антитеррористической безопасности, безопасности дорожного движения) с ведением соответствующей документации-до 50 % от должностного оклада;

- за ведение сайта муниципальной организации и официальных социальных сетей учреждения – до 50% от должностного оклада;

- за работу в информационной системе ИАС «Аверс: Управление образовательной организацией», работу в Навигаторе образования детей Ставропольского края, ФРДО, ФИСОКО и своевременное заполнение таблиц ЕГИССО, - до 50 % от должностного оклада;

- работникам за ведение протоколов заседаний педсоветов, советов учреждения, совещаний при директоре –до 20 % от должностного оклада;

- за высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (выполнение расчетов по бюджету, результативная работа с внебюджетными средствами, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, требующих повышенного внимания) и ведение электронного документооборота до 100% от должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25% от должностного оклада;

- работникам за организацию работы ученической бригады -20% от должностного оклада в период работы ученической бригады;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) муниципального, регионального и федерального значения-35% от должностного оклада;

- 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;

- педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности - 20 % от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания 20 % от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

- работникам, ответственным за организацию работ по охране прав детства – до 15 % от должностного оклада;

- выплата за наставничество педагогических работников - 50 % от ставки

заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого муниципальным учреждением.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

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 за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным 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 образовательного учреждения в целом.

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

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательных

учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа, по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), пропорционально фактически отработанному времени.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

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

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие I квалификационной категории - 15% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки).

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

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический 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 в связи с направлением учреждением 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 то же учреждение.

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

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

5.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам муниципального учреждения в размере до 100% от

должностного оклада в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - награждении наградами города-курорта Кисловодска;
 - награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципальной организации (50, 100 лет).

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

5.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения и выплачивается в пределах экономии по ФОТ, в размере:

- АУП-2 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 2-х должностных окладов;
- педагогические работники 4 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 4-х должностных окладов;
- прочие работники 6 должностных окладов или в абсолютном размере, но не более 6-и должностных окладов;

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального 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.

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. С целью обеспечения социальных гарантий выплачивается

материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи, являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения

6.2. Материальная помощь предоставляется:

- молодым специалистам (единовременно при приеме на работу, по основному месту работы)- 10 тысяч рублей;

- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, в случае пожара (в размере не более трех окладов);

- смерти самого работника или его близких родственников (супруг(а), отец, мать, дети) (в размере не более одного оклада);

- при несчастных случаях (авариях, травмах и т.д.) (в размере не более одного оклада);

- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг) (в размере не более 3-х окладов).

6.3. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7. Снижение и не начисление стимулирующих выплат

7.1. По решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;

- наличие обращений (жалоб) к руководителю Учреждения и в вышестоящие инстанции;

- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;

- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
- нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
 - детского травматизма по вине работника.
 - роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- нарушения режимных моментов, образовательной деятельности с детьми
 - пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
- нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены.)
- нарушение работником педагогической этики.

7.2. Стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определённого действующим законодательством;

Нераспределённая часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.