

СОЮЗ РАССОБЛАН
Первичная профсоюзная организация
МБУДО «ДЦТ» ЗФ Бамбуко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО «ДЦТ»

Л.Г. Синьковская
Приказ № 01.1.1/46 от 18.05 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества»
города-курорта Железноводска Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, образовательных организаций Ставропольского края (далее - Положение, образовательная организация) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края", распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы", приказом министерства образования Ставропольского края (в ред. приказов Минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр, от 23.05.2019 № 794-пр, от 11.09.2019 № 1365-пр, от 30.09.2019 № 1459-пр, от 24.01.2020 № 42-пр), и Единые рекомендации 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 2017 г., протокол № 11, распоряжением Управления образования администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края от 21.10.2019 г. № 226 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций города-курорта Железноводска Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, Ставропольского края и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации 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 образовательной организации, 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 образовательных организаций согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных организаций согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных организаций приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций приведен в разделе 6 Положения.

10. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также 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.

11. 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.

12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и муниципального бюджета города-курорта Железноводска Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

II. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады заместителей руководителя образовательных организаций всех типов за исключением заместителей руководителей организаций, поименованных в п. 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4 настоящего раздела в зависимости от группы по оплате труда <*>:

N 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 по учебно-воспитательной работе	17618	16502	15482	14563
2	Заместитель директора по	17518	16402	15382	14463

АХР				
-----	--	--	--	--

<*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных организаций, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей) до 5.

Конкретный размер предельной кратности устанавливается руководителем образовательного учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательной учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, соответствующей образовательной организации на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников образовательной организации учитываются выплаты по основной должности заместителей 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

заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Примечание:

При отсутствии в штатном расписании образовательных организаций III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	6700
3.	3 квалификационный уровень	методист; психолог	7125

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Рекомендуемые минимальные 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	секретарь	5319
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности		

служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	художник	5737
2 квалификационный уровень	звукооператор; костюмер	5841
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	программист; контрактный управляющий	6571
2 квалификационный уровень	программист; контрактный управляющий	6780
3 квалификационный уровень	I категория: программист; контрактный управляющий	6988

2.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих образовательной организации, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений; ремонтник; электрик	5841
---	------

2.3.2. 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.

2.3.3. В Положении об оплате труда работников образовательных организаций под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного 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 и правовыми актами Ставропольского края, города-курорта Железноводска Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций 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, города-курорта Железноводска Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашением. Выплаты компенсационного характера начисляются и выплачиваются работникам за отработанное время.

3.3. Выплаты компенсационного характера, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ) в соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 года № 17-П.

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 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 образовательных организаций 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 статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Руководители организаций проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 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.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. и

результатов специальной оценки условий 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) <*>:

Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Педагогическим работникам за работу в аттестационных комиссиях	до 15

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 руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<*> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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 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.

3.6.3. 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.

3.6.4. Работникам образовательных организаций, 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам образовательного учреждения за ведение делопроизводства — до 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

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:

методистам за руководство отделом при наличии в отделе 10 кружков одной направленности - до 30% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по другой должности производится выплата за выполнение работы не входящей в круг прямых должностных обязанностей — до 100 % должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются 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 образовательного учреждения.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников производится на определенный период на основании приказа руководителя учреждения в пределах стимулирующего фонда

4.3. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.5. 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 образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств,

в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашении в соответствии с положением по оплате труда работников образовательных организаций.

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 руководителей образовательных организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям образовательных организаций, в пределах имеющихся средств

4.5. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

за работу в муниципальном опорном центре;

за работу в муниципальном патриотическом центре;

за работу в муниципальном центре БДД.

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания.

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда образовательной организации могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- сложность и напряженность работы — до 150%;

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов — до 5000 руб;

- педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого и федерального значения — до 150%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения — до 150%;

– педагогическим работникам образовательной организации за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий — до 150%;

– за работу в системе Аверс - до 150%

– за работу в муниципальном опорном центре — до 150%;

– за работу в муниципальном патриотическом центре — до 150%;

– за работу в муниципальном центре БДД — до 150%.

- работникам образовательной организации, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 25%;

- образовательной организацией могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. 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.

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

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:

педагогическим работникам прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - до 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

за наличие высшей квалификационной категории - до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться 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.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения или положением о премировании.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном

отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению 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.

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

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Примерные показатели эффективности деятельности работников образовательной организации

заместитель директора по АХР

Наименование показателя	Утверждено
Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.)	5 баллов
Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине ДДТ	3 балла
Отсутствие фактов травматизма, дорожно-транспортных происшествий, нарушений правил охраны труда	3 балла
Отсутствие фактов нарушений пропускного режима	3 балла
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	3 балла
Отсутствие замечаний по сдаче отчетности	3 балла
Наличие собственной тематической рубрики на сайте учреждения	3 балла

Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках, городских мероприятиях и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	30 баллов

заместитель директора по УВР

Наименование показателя	Утверждено
Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.)	3 балла
Разработка программы развития учреждения, отчетов по программе развития	4 балла
Организация работы с молодыми специалистами (стаж работы до 3 лет)	2 балла
Организация работы с вновь прибывшими работниками	3 балла
Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию: от 20 до 30 % свыше 30%	2 балла 3 балла
Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики, представления и т.д.)	3 балла
Работа в информационном портале «Навигатор», «Аверс»	3 балла
Организация обеспечения работы сайта учреждения	3 балла
Организация выпуска газеты «Радуга талантов»	3 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	36 баллов

--	--

Контрактный управляющий

Наименование показателя	Утверждено
Качественная подготовка документации для размещения на Басгов об осуществлении закупок, документации о закупках, контрактах	4 балла
Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ	4 балла
Отсутствие дебиторской задолженности у учреждения	4 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	19 баллов

костюмер

Наименование показателя	Утверждено
Работа по реставрации костюмов, реквизита	3 балла
Помощь работникам при проведении городских мероприятий	3 балла
Работа по обновлению и сохранности костюмерного фонда	3 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	16 баллов

Методист

Наименование показателя	Утверждено

Участие в конкурсах различного уровня и помощь педагогу в подготовке конкурсных документов	1балл, но всего не более 3 баллов
Призовые места в конкурсах различного уровня и помощь педагогу в подготовке конкурсных документов	1балл — городской, 2 балла — краевой, 3 балла- Всероссийский, международный, но всего не более 9 баллов
Самостоятельно созданный инвентарь для проведения городских массовых мероприятий: реквизит, декорации, костюмы	1 балла за каждый инвентарь, но не более 3 баллов
Работа в составе жюри различных конкурсов, предоставление информации в газету «Радуга талантов», социальные сети учреждения	1 балл за каждый конкурс, информацию, но не более 7 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	3 балла
Призовое место в конкурсе профессионального мастерства различного уровня	5 баллов
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках, оформление холла, участие в городских мероприятиях и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 6 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	38 баллов

Педагог дополнительного образования

Наименование показателя	Утверждено
Участие в конкурсах различного уровня	1балл — городской, 2 балла — краевой, 3 балла- Всероссийский, международный, но всего не более 10 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	3 балла
Призовое место в конкурсе профессионального мастерства различного уровня	5 баллов
Призовое место в конкурсах различного уровня	2 балл за каждый конкурс, но не более 6 баллов
Своевременное и качественное ведение соответствующей документации (журналы, списки детей), сдача отчетов, отсутствие замечаний по ведению документации, своевременная сдача востребованной документации	4 балла
Предоставление информации в газету «Радуга талантов»,	1 балл, но не более 3

соц.сети учреждения, участие в жюри конкурсов	
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках, городских мероприятиях и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	38 баллов

Педагог-организатор

Наименование показателя	Утверждено
Самостоятельно созданный инвентарь для проведения городских массовых мероприятий: реквизит, декорации, костюмы	1 балла за каждый инвентарь, но не более 5 баллов
Работа в составе жюри различных конкурсов, подготовка документации конкурсов	1 балл за каждый конкурс, но не более 5 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	3 балла
Призовое место в конкурсе профессионального мастерства различного уровня	5 баллов
Оформление холла учреждения: оформление выставок детских работ, пополнение стендов информацией	1 балл за каждое оформление, но не более 5 баллов
Создание условий информационной открытости проведенных мероприятий и занятий (официальный сайт учреждения, социальные сети учреждения)	3 балла
Ведение работы в программах «Аверс», «Навигатор», создание газеты «Радуга талантов»	5 баллов
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	38 баллов

Программист

Наименование показателя	Утверждено
Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	3 балла
Техническое обслуживание системных блоков	3 балла
Своевременное обслуживание принтеров	3 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	16 баллов

Психолог

Наименование показателя	Утверждено
Количество проведенных занятий (индивидуальных, групповых, включая консультации)	3 балла
- 8-10 занятий в месяц;	4 балла
- более 10 занятий в месяц	
Наличие собственной тематической рубрики на сайте учреждения	6 баллов
Снижение доли обучающихся, охваченных различными видами контроля	5 баллов
Ведение банка детей, охваченных различными формами контроля	5 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства	3 балла
Призовое место в конкурсе профессионального мастерства	5 баллов
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	38 баллов

Ремонтировщик

Наименование показателя	Утверждено
Оперативность по устранению неполадок	4 балла
Выполнение особых объемных работ, связанных с ремонтом помещений, приобретением и установкой оборудования	4 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	15 баллов

Секретарь

Наименование показателя	Утверждено
Оформление и ведение личных дел сотрудников	2 балла
Заполнение личных карточек Т-2, книг учета	2 балла
Организация работы по сбору и хранению персональных данных сотрудников	2 балла
Оперативная работа с электронной почтой	2 балла
Выполнение курьерских обязанностей	2 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	17 баллов

Уборщик служебных помещений

Наименование показателя	Утверждено
Содержание уборочного инвентаря и санитарно-гигиенических	3 балла

средств в соответствии с требованиями СанПИН	
Отсутствие предписаний органами СанЭпидНадзора	3 балла
Качественное и своевременное выполнение поручений администрации	3 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	16 баллов

Художник

Наименование показателя	Утверждено
Оформление холла учреждения и коридора	2 балла
Работа по реставрации реквизита	2 балла
Самостоятельно созданные разработки для проведения городских массовых мероприятий (рекламная продукция мероприятия, реквизит, декорации)	1 балл за каждую разработку, но не более 5 баллов
Помощь работникам при проведении городских мероприятий	1 балл за каждое мероприятие, но не более 3 баллов
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	19 баллов

Электрик

Наименование показателя	Утверждено
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4 балла

Отсутствие предписаний органами пожарной инспекции и электробезопасности	4 балла
Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей (участие в хозяйственных работах, субботниках и др.)	1 балл за каждую работу, но не более 5 баллов
Работа в течение данного периода без использования больничного листа	2 балла
Итого по критериям:	15 баллов

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются и не выплачиваются

Условия, при которых стимулирующие выплаты за эффективность деятельности работников учреждения не устанавливаются и не выплачиваются:

- ⌚ если работник, на момент заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, является уволенным;
- ⌚ если оцениваемая должность определена сотруднику через исполнение обязанности(-тей) или совмещение;
- ⌚ при наличии у работника необоснованного невыхода (прогула);
- ⌚ грубое невыполнение работником должностных обязанностей (согласно должностной инструкции);
- ⌚ грубое нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- ⌚ нарушение работником техники безопасности, норм охраны труда, приведшие к травмам и другим тяжелым последствиям;
- ⌚ халатное отношение работника к сохранности здания и имущества, приведшие к порче или краже имущества;
- ⌚ при нахождении работника на больничном более 60 календарных дней за отчетный период;
- ⌚ если работник не предоставил Лист оценки эффективности показателей деятельности работника учреждения или предоставил его без подтверждения для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ⌚ за неоднократное неучастие работника в плановых (объявленных не позднее, чем за 1 день до начала) педагогических, общих собраниях, собраниях трудового коллектива, методических советах и рабочих совещаниях за отчетный период (за исключением случаев нахождения работника на больничном, в отпуске или командировке).

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных организаций

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276. Приказ Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 09 февраля 2015 г. № 131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края».

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников, определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.5. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.6. Руководители образовательных организаций проверяют документы об

образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации несет их руководитель.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями муниципальных образовательных организаций.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или

другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов организации (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "доктор наук и ученое звание "профессор";

для доцентов кафедры, кандидатов наук - из расчета минимального месячного

должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "кандидат наук и ученое звание "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета - высшее профессиональное образование".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

0,03 - для лиц, не имеющих ученой степени.
