***Приложение № 4***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5 С КАДЕТСКИМИ КЛАССАМИ ИМЕНИ ГУБИНА А.Т.»**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО ППО МБОУ «СОШ № 5 с кадетскими классами имени Губина А.Т.» Общероссийского Профсоюза образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Платонова«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.  | **УТВЕРЖДАЮ****Директор МБОУ «СОШ № 5 с кадетскими классами** **имени Губина А.Т.»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Гусев** **\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.**  |

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная

школа № 5 с кадетскими классами имени Губина А.Т.»

 города Ессентуки

1. **Общие положения**
2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 с кадетскими классами имени Губина А.Т.» города Ессентуки (далее – Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Ессентуки от 08.10.2021 года № 1746 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки с 01 октября 2021 г.»
3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников учреждений.

Заработная плата работников состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

1. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.
3. 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.
4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 Положения.
5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 Положения.
6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведены в разделе 5 Положения.
7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 Положения.
8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.
9. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам образовательного 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.
10. 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.
11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам оказывается материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам школы.
13. Заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее - предельная кратность):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся (человек) | Предельная кратность |
|  | До 250 включительно  | до 3,0 |
|  | От 250 до 500 включительно | до 4,0 |
|  | Свыше 500 | до 5,0 |

Конкретный размер предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, учреждения, устанавливается руководителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор. Расчет показателя предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год). В случае превышения предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителями руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения. При определении предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей, по всем источникам финансирования. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год. В исключительных случаях по решению руководителя, заместителю руководителя учреждения может устанавливаться предельная кратность среднемесячной заработной платы в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.). Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1. **Должностные оклады, ставки заработной платы работников**

**образовательных учреждений по профессиональным**

**квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

* + 1. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителя |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора) | 28092 |

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

* + 1. Должностной оклад заместителя руководителя по финансово-экономическим вопросам и заместителя директора по административно-хозяйственной работе, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате труда руководителя |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам, административно-хозяйственной работе общеобразовательного учреждения | 27920 |

* + 1. Должностной оклад, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. |  | Вожатый | 6461 |

* + 1. Ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | 2 квалификационныйуровень |  педагог дополнительного образования; социальный педагог. | 8059 |
|  | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог. | 8251 |
|  | 4 квалификационный уровень  |  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь, учитель | 9133 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый  | 8452 |
| 2. | 2 квалификационныйуровень |  педагог дополнительного образования; социальный педагог | 8865 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;педагог-психолог  | 9076 |
| 4. | 4 квалификационный уровень |  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель | 10046 |
| 5. |  | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  | 10046 |

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих
2. Размеры должностных окладов работников учреждения образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 5524 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 7506 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 8543 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 9749 рубля.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 6076 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | секретарь руководителя, лаборант, техник без категорий | 8257 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: специалист по охране труда, юрисконсультант | 8543 |
| 4 квалификационный уровень | Начальник лагеря | 9133 |

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих
2. размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож (вахтер)- дворник - гардеробщик | 5982 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - уборщица | 6266 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по обслуживанию здания | 6549 |

**III. Выплаты компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.
2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
	* 1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными 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 по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенический 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.

 Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

 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 01 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям  | 20 |
|  | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию  | 25 |
|  | Учителям, преподавателям за классное руководство(руководство группой): |  |
| 1-4-х классов | 30 |
| 5-11-х классов | 35 |
|  | Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ | 10 |
|  | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: |  |
| * русскому языку,
* литературе,
* математике
 | 15 |
| * иностранному языку,
* черчению,
* технической механике,
* физике,
* химии,
* биологии,
* истории,
* географии,
* ОБЖ
 | 10 |
|  | Заместителю директора, учителям: * за руководство методическими объединениями,
* за работу в аттестационных комиссиях
 | 15 |

Примечания к таблице:

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.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 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 (за каждый работающий компьютер, при наличии положения (порядка) по обслуживанию техники) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

* + 1. 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.
	+ 1. 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.
		2. Работникам образовательного учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):
* учителям, преподавателям заведование учебными мастерскими – до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;
* педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – до 10%, 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:

* педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе, с количеством классов от 20-29 до 50% 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.

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

* + 1. Педагогическим работникам школы устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах, независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

 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 образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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

 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

1. В образовательном учреждении 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;

*б) за качество выполняемых работ:*

* за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
* за образцовое выполнение муниципального задания;
* за выполнение критериев показателей качества.

*в) за стаж непрерывной работы;*

*г) за наличие квалификационной категории;*

*д) 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 учреждения предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:
* педагогическим работникам, учителям и заместителям директора за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования краевого, окружного и федерального значения;
* педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
* работникам учреждения 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;
* работникам за исполнение обязанностей по пожарной безопасности, ГО и ЧС;
* работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;
* педагогическим работникам, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение);
* работникам за организацию и эффективную работу отрядов ЮИД и ДЮП, кадетов и профильных классов;
* учителям - за организацию дистанционного обучения;
* педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения, отнесенным к категории молодых специалистов ежемесячная выплата, в размере 50 процентов от должностного оклада, установленного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального общеобразовательного учреждения. Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в муниципальные общеобразовательные организации города Ессентуки в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в соответствующую общеобразовательную организацию и выплачивается в течение трех лет.

Образовательным учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера. Вышеуказанные выплаты производятся ежемесячно работникам по основному месту работы при условии нагрузки соответствующей 1 ставке и более, при нагрузке менее ставки – пропорционально установленной нагрузке. В случаях выполнения работником объёма работы выше одной штатной должности на условиях совмещения (при расширении зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при замене уходящих в отпуск) или на условиях совместительства, денежные выплаты не производятся.

Выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

1. 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 структурных подразделений и 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 профсоюзной организации.

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора 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 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
* имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
* имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» -20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 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 II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимающей должности – 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
* за наличие I квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)
* за наличие высшей квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)
1. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выплачиваются всем работникам:
* 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.

1. Стимулирующие премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.
2. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:
* при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;
* в связи с государственными или профессиональными праздниками;

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения, работникам оказывается материальная помощь в связи с особо значимыми событиями в случаях, установленных коллективным договором.

* в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60, 65 лет) материальная помощь оказывается по решению директора. Конкретный размер выплат определяет комиссия, назначенная приказом директора школы, и согласовывается с первичной профсоюзной организацией школы. Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально 25 % базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

1. 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 работников учреждения - перечня показателей эффективности деятельности.
2. Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 % максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы».

**Показатели эффективности деятельности педагогических**

**работников образовательного учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| №  | Направления |
|  | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) |
|  | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся |
|  | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) |
|  | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся |
|  | Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:- муниципальных;- краевых;- всероссийских. |
|  | Участие в профессиональных конкурсах (муниципальных, краевых, и федерального уровня) и занявшие:I местоII местоIII место  |
|  | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы |
|  | Организация работы по здоровьесбережению обучающихся, организация летнего отдыха, отсутствие травматизма (полученных на урочных и внеурочных занятиях)  |
|  | Работа с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию  |
|  | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, опекунов, попечителей на работу учителя |
|  | Результативность подготовки к ГИА, промежуточной аттестации |
|  | Контроль классного руководителя за соблюдением выполнения правил и норм поведения обучающихся в школе (внешний вид, посещаемость) |
|  | Наличие публикаций в специализированных изданиях, размещение материалов в сети Интернет. |

**V. Порядок**

 **установления должностных окладов, ставок заработной платы**

**работникам образовательного учреждения**

1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения 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. № 276; Административным регламентом предоставления министерством образования 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», утверждённого приказом министерства образования от 09.03.2015г. №131-пр.
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).
3. Требования к уровню образования, при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.
4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.
5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.
7. 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.

1. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательного учреждения 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. № 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.

1. Директор образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает 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.

 Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несет директор.

**VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

**образовательного учреждения**

1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) 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 учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей 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 раздельно по полугодиям.
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.
3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором образовательного учреждения.

**VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

**педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:
* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
* при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
* при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

*Приложение 1*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу, муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки**

Общеобразовательные организации

* вожатый;
* педагог дополнительного образования;
* воспитатель;
* педагог-психолог ;
* социальный педагог;
* преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
* педагог – библиотекарь;
* лаборант;
* учитель;
* заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе).