

**Управление образования администрации Степновского муниципального
округа Ставропольского края**

П Р И К А З

12 января 2023 года

с. Степное

№ 11

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края

В соответствии с постановлением администрации Степновского муниципального района Ставропольского края от 28 октября 2020 г. № 346 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Степновского муниципального округа Ставропольского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Степновского муниципального округа, подведомственных управлению образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края, согласно Приложению 1.

2. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, согласно Приложению 2.

3. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края привести локальные акты в соответствие с Примерным положением об оплате труда работников бюджетных муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края и внести необходимые изменения в трудовые договоры работников.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на пра-

воотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Начальник управления образования
администрации Степновского муниципального
округа Ставропольского края



И.С. Фарсиян

СОГЛАСОВАНО
Председатель Степновской ТО
Общероссийского Профсоюза образо-
вания

А.С. Кармаза
« _____ » января 2023г.



Приложение 1

к приказу управления образова-
ния администрации Степновского
муниципального округа
Ставропольского края
от 12 января 2023 года



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТ- НЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ СТЕПНОВСКО- ГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение, муниципальные учреждения), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений Ставропольского края" и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол 11.

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

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

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального учреждения, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

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

4. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с управлением образования администрации Степновского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципального учреждения 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 муниципального учреждения, 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 объёме 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 муниципальных учреждений согласно Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положения.

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

9. Фонд оплаты труда формируется муниципальными учреждениями на календарный год, исходя из объёма размеров субсидий, предоставленных муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением работникам может быть оказана материальная помощь в

случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

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

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Минимальные должностные оклады работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя муниципальных учреждений:

N п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководи- телей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (ди- ректора, заведующего, начальни- ка) муниципального учреждения	20077	18806	17643	16596

2.1.2. Заместителям руководителей, руководителям филиала устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учёта заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, руководителя филиала) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

N п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспи- танников) (человек) муниципального учреждения	Предельная крат- ность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Для заместителей руководителей, руководителей филиала муниципальных дошкольных образовательных организаций, отдельных организаций, реализующих адаптивные программы, образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, предельная кратность равна 3,5.

Среднемесячная заработная плата руководителя филиала не может быть выше среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, в структуре которого находится филиал.

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, руководителей филиала и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, руководителя филиала соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учёта заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, руководителя филиала). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с 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 муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, руководителей филиала 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 расчёте предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, руководителей филиала сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

Ответственность за соблюдением установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя учреждения возлагается на руководителя учреждения.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала":

N п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб-
-------	--------------------------	---	-------------------------------------

1	2	3	лей) 4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	6061
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6300

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

N п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7897
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	8906
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший	9500

		методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

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

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10340 ↓ 9391 <i>с 01.09.2019</i> <i>Принят 20.08.19</i>

2.2. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих":

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный	Делопроизводитель, секретарь, ар-	6061

уровень	хивариус	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	6300
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	6538
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, техники всех специальностей второй категории; заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	6656
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением	6894
4 квалификационный уровень	Ведущий техник, механик	7131
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам	7489
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	7726
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	7964

4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8202
5 квалификационный уровень	Главные специалисты, специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместители главного бухгалтера	10104
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	10459
2 квалификационный уровень	Главные: механик, экономист, технолог и др.	10816
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	11173

2.3. Минимальные должностные оклады медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включённых в штатные расписания муниципальных учреждений:

N п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	8459
2.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	8919
3.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9502
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"			
1.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	12562
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников, занятых в библиотеках"			

1.	1 квалификационный уровень	Библиотекарь	7286
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	8567

2.4. Минимальные должностные оклады рабочих муниципальных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:
(рублей)

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Электрик, дворник, помощник повара, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, гардеробщик, рабочий по стирке белья	4443
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Электрик, кастелянша, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по стирке белья, уборщик служебных помещений, оператор котельной	4655
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4865
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повар	6137
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повар	6208
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		6489
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		6630

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Водитель	7306
--	----------	------

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

2.4.2. В положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включённых в штатное расписание муниципального учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения с учётом 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, Степновского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

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

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

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

и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установ-

ленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

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

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

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

N п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой):	
	1 - 4-х классов	30
	5 - 12-х классов	35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчёта педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, обществознанию, истории, географии, программированию, ОБЖ, информатике, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки)	10
4.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях: районных	15

	школьных	10
5.	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) муниципальных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
6.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
8.	Работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников	до 20
9.	За работу с архивом муниципального учреждения	до 20
10.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
11.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
12.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:	
	от 10 до 19	25
	от 20 до 29	50
	от 30 и более	100
13.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих:	
	6 - 12 классов	20
	13 - 29 классов	35
	30 и более классов	50
14.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
15.	Работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров)	до 50
16.	Работникам муниципальных учреждений за выпол-	20

	нение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании муниципального учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	
17.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с отклонениями в развитии с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами действующих СанПин 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья", утверждёнными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. N 26", или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчёт размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

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

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

N п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к окладу, должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20

2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Водителям за ненормированный рабочий день, техническое обслуживание автотранспорта	от 50 до 100
6.	За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате	10

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

3.5.7. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений 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.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда

работников муниципальных учреждений.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

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

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

Муниципальные учреждения могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесённых к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трёх лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципальной организации и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и её размера в Положении об оплате труда муниципальной организации;

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

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодёжной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы

с углублённым изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учётом нагрузки;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании муниципального учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам муниципальных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

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

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

- выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

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

- педагогическим работникам, назначенным ответственными в образовательном учреждении за предоставление государственной услуги ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, согласно административного регламента предоставления администрацией Степновского муниципального района Ставропольского края государственной услуги «Предоставление ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Ставропольского края, проживающим и работающим в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)»:

 - до 10 чел. – 1000,00 руб.

 - от 10 - 20 чел. - 2000,00 руб.

 - от 20 - 30 чел. – 3000,00 руб.

 - от 30 – 40 чел. – 4000,00 руб.

- Более 40 чел. – 5000,00 руб.;
- водителям за интенсивность и высокие результаты работы 100%;
 - руководителю муниципального опорного центра за интенсивность и высокие результаты работы до 89 %;
 - методисту муниципального опорного центра за интенсивность и высокие результаты работы до 73 %;
 - программисту муниципального опорного центра за интенсивность и высокие результаты работы до 131 %;
 - экономисту муниципального опорного центра за интенсивность и высокие результаты работы до 153 %.

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

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных учреждений

N п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
1	2	3	4
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X

5.	Участие и результаты участия обучающихся (воспитанников) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X

Примерные показатели эффективности деятельности педагогов дополнительного образования муниципальных учреждений

N п/п	Направления	Дополнительное образование
1	2	3
1.	Организация и проведение спортивно-массовых, массовых мероприятий различного уровня	X
2.	Результативность профессиональной деятельности	X
3.	Повышение профессионального мастерства	X
4.	Организация воспитательной работы и активное участие в общественной жизни учреждения	X
5.	Подготовка (не менее 3 лет под руководством одного тренера) и передача одарённых и высокорезультативных учащихся в специализированные спортивные учреждения (училища олимпийского резерва, центры спортивной подготовки, ШВСМ и т.д., при заключении договора между данными организация-	X

	ми и Учреждением о выступлении за её команду в течение учебного года)	
6.	За работу преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки	X
7.	Сохранность контингента	X
8.	Исполнительская дисциплина	X
9.	Организация работы с родителями, общественностью	X
10.	Оформление и ведение документации	X
11.	Отсутствие случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса	X
12.	Личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения	X
13.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ*	X

* Показатель 13 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведёт педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам образовательного учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведёт педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Примерные показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Дополнительное образование
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	X
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	X
3.	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	X
4.	Невыполнение учебной программы	X
5.	Нарушение норм техники безопасности	X

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

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

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

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

За наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

имеющим учёную степень доктора наук в соответствии с профилем вы-

полняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почётное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награждённым ведомственным почётным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

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

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утверждённого 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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трёх месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

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

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам муниципального учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам муниципальных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами Степновского муниципального округа Ставропольского края;

- награждении Почётной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками;

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

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципального учреждения (50, 100 лет).

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчётный период с учётом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом муниципального учреждения.

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

Для премирования работников муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

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

- проведение на базе муниципального учреждения или участие муниципального учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

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

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

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

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

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

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

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

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

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счёт средств муниципального учреждения.

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

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

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