

Согласовано:
И.о. Председателя профсоюзной организации
МБОУ СОШ №24 им. И.И. Вехова
ст. Александрийской
А.В. Каржаубаева
Протокол от 18.01.2024 №1



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 24
им. И.И. Вехова
ст. Александрийской
В.М. Жуков
Приказ от 19.01.2024 № 16

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа
№ 24 имени И.И. Вехова ст. Александрийской»,
подведомственного управлению образования администрации
Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по виду
экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование
основное общее», «Образование среднее общее», «Образование
дополнительное детей и взрослых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 имени И.И. Вехова ст. Александрийской», подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – управление образования, Положение, руководители, учреждение) разработано в соответствии со статьями 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

1.2. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностями деятельности и значимости учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа управления образования по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя (приложение 1).

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного

размера должностного оклада, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителя в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

2. Размеры должностных окладов руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края

2.1. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор)	23187	21719	20375	19167

2.2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом начальника управления образования на начало финансового года.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда;

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за увеличение объема работ.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими

нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы для обучающихся с отклонениями в развитии или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении	20
2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

3.3. При совмещении профессий (должностей) или работе по совместительству выплата руководителю осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, в котором осуществляется совмещение или совместительство. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа управления образования.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность труда;
- 2) за наличие ученой степени и почетного звания;
- 3) за выполнение муниципального задания;
- 4) персональная стимулирующая надбавка;
- 5) за стаж непрерывной работы;
- 6) руководителям вновь созданных учреждений или вновь назначенным на должность;
- 7) выплата за приносящую доход деятельность;
- 8) премиальные выплаты:

по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника управления образования в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Выплаты за интенсивность труда осуществляются в следующем порядке:

4.3.1. За участие в реализации краевых инновационных площадок, ведение экспериментальной работы (наличие статуса региональной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки, федеральной инновационной площадки) назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере:

20 процентов должностного оклада - при наличии статуса региональной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки;

40 процентов должностного оклада - при наличии статуса федеральной инновационной площадки.

4.3.2. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За организацию краевой стажировочной площадки	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20
2.	За организацию работы ресурсных и иных краевых центров	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно	20

4.3.3. Победителям (1 место), призерам (2-3 место) отраслевых конкурсов профессионального мастерства устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год.

4.4. Выплата за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в соответствии с профилем выполняемых работ с даты принятия решения о присвоении ученой степени и почетного звания:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем

выполняемой работы по основной должности - в размере 15 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 25 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у руководителя двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.5. При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги (работы), на 100 процентов, а также в случае отклонения от показателей установленного муниципального задания, в пределах которых муниципальное задание считается выполненным, руководителям устанавливается выплата за образцовое выполнение муниципального задания в размере 15 процентов должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

4.6. Персональная стимулирующая надбавка за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителей устанавливается и выплачивается руководителю ежемесячно по итогам первого и второго полугодия в зависимости от количества набранных баллов на основании приказа управления образования (приложение 1).

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа в процентах к должностному окладу и выплачивается руководителям учреждений при наличии стажа непрерывной работы:

от 5 до 10 лет – 10 процентов;

свыше 10 лет – 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время непрерывной работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях, органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

время обучения в образовательных учреждениях с отрывом от работы в связи с получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки);

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном образовательном учреждении, органе местного самоуправления или ином учреждении по соответствующему направлению деятельности на работу в другое образовательное учреждение, иное учреждение по соответствующему направлению деятельности при условии, что перерыв в работе не превысил в работе одного месяца.

4.8. Руководителям вновь созданных учреждений и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

4.10. За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (за исключением дохода, полученного от сдачи в аренду муниципального имущества, средств родителей на приобретение путевки в лагерь с дневным пребыванием детей, организованный на базе муниципального образовательного учреждения), руководителю устанавливается стимулирующая выплата, которая выплачивается ежемесячно, в размере 0,1 процента от полученных учреждением средств от указанной деятельности за предыдущий финансовый год при условии осуществления приносящей доход деятельности (за исключением дохода, полученного от сдачи в аренду муниципального имущества, средств родителей на приобретение путевки в лагерь с дневным пребыванием детей, организованный на базе муниципального образовательного учреждения) в текущем финансовом году.

4.11. Премияльная выплата по итогам работы за год устанавливается и выплачивается руководителю за счет остатков средств (экономии) по фонду оплаты труда на конец текущего года.

4.12. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается за счет остатков средств (экономии) фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и выплачивается руководителям в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края, Георгиевского муниципального округа Ставропольского края;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

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

4.13. Премирование по указанным в пунктах 4.11 и 4.12 основаниям осуществляется на основании приказа начальника управления образования и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Единовременные премии могут выплачиваться только за счет экономии средств фонда оплаты труда, в том числе за счет имеющихся вакансий, в результате сокращения штатных единиц, выплат из средств социального страхования, нахождения сотрудников в отпусках без сохранения заработной платы, применения налоговых льгот и других источников.

Расчет остатков средств (экономии) фонда оплаты труда производится в пределах плановых назначений, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения.

5. Прочие вопросы оплаты труда

5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) определяется в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 имени И.И. Вехова ст. Александровской», подведомственного управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное для детей и взрослых»

от 2023 г. № _

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное для детей и взрослых» и его руководителя

Наименование критерия	Наименование показателя	Количество баллов	Периодичность	Источник информации выполнения показателя
1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере	наличие и функционирование органов государственного управления	1		
	отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов за отчетный период, своевременное исполнение предписаний надзорных	2		

образования	органов				
	своевременное исполнение судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	2			
	отсутствие нарушений в деятельности образовательной организации по вопросам противодействия коррупции за отчетный период	1			
	исполнительская дисциплина руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	3			
	Всего:	9			
	реализация программ дополнительного образования (Аналитическая информационная система «Навигатор дополнительного образования Ставропольского края»): охват детей более 75% (в возрасте от 7 до 18 лет)	2			
	организация обучения детей-инвалидов на дому; создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	1			
	оборудование территории, прилегающей к образовательной организации, и ее помещений с учетом доступности для инвалидов	1			
	наличие инновационной площадки различного уровня (на муниципальном уровне; на краевом уровне; на	1			

2. Повышение качества и доступности образовательных услуг

	всероссийском уровне)				
	Всего:	5			
	соответствие структуры и содержания сайта образовательной организации требованиям действующего законодательства и своевременное размещение на официальном сайте образовательной организации результатов деятельности, отчетов	2			
3. Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	ведение Госаблик образовательной организации, как площадки по информированию населения о деятельности образовательной организации	2			
	реализация проекта «Цифровая образовательная среда» федеральной государственной информационной системы «Моя школа», «Сферум»	3			
	функциональное и своевременное заполнение Сегмента региональной информационной системы по предоставлению государственных и муниципальных услуг	3			
	Всего:	10			
4. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	удовлетворенность родителей (законных представителей) работой образовательной организации	1			
	отсутствие обоснованных обращений граждан	3			
	результаты независимой оценки качества условий	3			

	осуществления образовательной деятельности (80-100 %; 60-79 %; 50-59 %)			
	Всего:	7		
	отсутствие травм, несчастных случаев, полученных в образовательной организации	2		
5. Сохранение и укрепление здоровья детей	отсутствие замечаний по организации питания; охват горячим питанием в ОУ в 5-11 классах (70-85%; 86-100%)	2		
	Всего:	4		
	отношение педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, к общей численности педагогических работников (35%; 36-50%; свыше 50%)	3		
6. Эффективность управленческой деятельности	удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности штатных работников (без учета руководящего состава) (ниже 10%; равно 10%; выше 10%)	3		
	тиражирование опыта профессиональной деятельности (наставничество, выступление из опыта работы по вопросам эффективного управления образовательной организации, профессиональные публикации, участие руководителя в экспертных советах, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровне)	2		

		3	результативное участие руководителя муниципальной образовательной организации в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	
			достижение уровня полной укомплектованности кадрового состава	
		1	участие управленческой команды в профессиональных конкурсах «Флагманы образования, др.	
		6	наличие победителей и призеров всероссийских конкурсов; краевого, муниципального этапа профессиональных конкурсов: «Учитель года», «Лучший учитель ОБЖ», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», смотр-конкурса на лучшую учебно-материальную базу ОБЖ и др.	
		1	наличие победителей конкурса лучших учителей, получивших общественное признание (в рамках реализации Приоритетного национального проекта «Образование»)	
		1	своевременность и корректность внесения данных в систему Единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИСО)	
		4	результативность участия в мероприятиях, выступлениях обучающихся на олимпиадах (кроме ВсОШ), соревнованиях, конкурсах, научно-практических конференциях и др. (муниципальный,	

	региональный, всероссийский, международный (уровни)			
	результативность участия на муниципальном, региональном этапах всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, всероссийский уровни)	3		
	организация в общеобразовательных организациях профильного обучения (за исключением универсального профиля); углубленного изучения отдельных предметов	3		
	средний балл сдачи экзаменов выпускниками 11-х классов по русскому языку и математике выше, чем средний балл по округу	3		
	результативность сдачи экзаменов выпускниками 11-х классов по учебным предметам по выбору (не ниже минимального балла)	3		
	средний балл сдачи экзаменов выпускниками 9-х классов (русский язык, математике) выше, чем средний балл по округу	3		
	Всего:	39		
7. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	занятость обучающихся в школьных объединениях дополнительного образования, школьных спортивных секциях (в процентах от общего количества обучающихся), без учета внеурочной деятельности в рамках ФГОС (ниже 60 %; от 61 % до 75 %; от 76 %	3		

	до 85 %; от 86 % до 100 %)				
	наличие различных форм дополнительных программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании: - разноуровневые; - модульные; - с применением электронного обучения; - сетевые	3			
	Всего:	6			
8.Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	динамика снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися (положительная динамика; стабильное состояние; отрицательная динамика)	2			
	уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков (лагеря с дневным пребыванием детей; палаточный лагерь; профильные смены, организованные учреждениями; многодневные походы; площадки при организациях; организация труда несовершеннолетних)	4			
	Всего:	6			
9.Финансово - экономическая деятельность	привлечение дополнительных внебюджетных средств от приносящей доход деятельности на развитие образовательной деятельности	2			
	отсутствие просроченной задолженности по расчетам	2			

с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды			
своевременное, достоверное предоставление отчетов первичных учетных документов и других сведений, связанных с исполнением плана финансово-хозяйственной деятельности	4		
своевременное размещение и ведение финансово-экономической деятельности на порталах bus.gov и zakupki.gov	2		
достижение целевых показателей повышения заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных организаций в рамках Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», с учетом муниципальной специфики	2		
выполнение показателей муниципального задания на текущий финансовый год и плановый период	2		
Всего:	14		
ИТОГО:	100		

Согласовано:

И.о. Председателя профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 24 им. И.И. Вехова
ст. Александрийской

Проф. А.В. Каржаубаева

Протокол от 18.01.2024 №



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 24 имени И.И. Вехова
ст. Александрийской», подведомственного управлению образования
администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского
края, по видам экономической деятельности «Образование начальное
общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее»,
«Образование дополнительное детей и взрослых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 имени И.И. Вехова ст. Александрийской», подведомственного управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплат стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.3. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения

занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, уровню (подуровню) квалификации.

1.4. Штатное расписание муниципального учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.6. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.7. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета Георгиевского муниципального округа Ставропольского края осуществляется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника;

$O_{\text{выпл}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 3 % от фонда оплаты труда по должностным окладам.

По административно управленческому персоналу за счет средств местного бюджета формируется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 окладов (должностных окладов) на каждого работника:

$O_{\text{выпл}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 10 окладов (должностных окладов) на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда специализированного центра по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма на базе

муниципальных образовательных учреждений осуществляется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, а также обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в частных общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. № 507-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, а также обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края»;

Формирование фонда оплаты труда за счет субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных и общеобразовательных организациях и на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в частных дошкольных и частных общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. № 506-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края и муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Формирование фонда оплаты труда за счет субвенции бюджетам муниципальных образований на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные

программы среднего общего, Субвенции бюджетам на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с законом Ставропольского края от 26 декабря 2013 г. № 122-кз «Об утверждении методик распределения субвенций, предоставляемых бюджетам муниципальных округов и городских округов Ставропольского края из бюджета Ставропольского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края, а также обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Формирование фонда оплаты труда по субсидиям на обеспечение функционирования центра образования естественно-научной и технологической направленностей в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, обеспечение цифровых лабораторий «Точка роста» в общеобразовательной организации осуществляется с учетом правил предоставления и распределения субсидий из бюджета Ставропольского края, утвержденных государственной программой Ставропольского края «Развитие образования».

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующим целевым статьям расходов.

1.9. Уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышается в порядке, установленном постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 имени И.И. Вехова ст. Александрийской»

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

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя бюджетного учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей

		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, начальника)	20078	18807	17645	16598
2.	Заместитель руководителя (директора, начальника) по АХР	19956	18684	17521	16474

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	7821
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-социальный педагог	8206
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	9011
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог - библиотекарь; тьютор, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9974

2.1.3. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7672
2.	2 квалификационный уровень	Руководитель, заведующий (начальник) 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	9900

2.1.4. В период работы лагеря с дневным пребыванием детей, организованным на базе МБОУ СОШ № 24 им. И.И. Вехова ст. Александрийской», а также в период весенних и летних каникул создаются временные должности в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного на эти цели.

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

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и	Должностной оклад,
--	--------------------

квалификационные уровни		рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей, инспектор по кадрам, инженер-программист	5940
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, механик-водитель	6059
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: специалист по кадрам, специалист по охране труда	6760

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания бюджетных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6914
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий отделом (сектором) библиотеки	8128

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Дворник, сторож, гардеробщик	4242	3856
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик производственных и служебных помещений	4375	3977

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель	5834	5303
--	------	------

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. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.4.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплат социального характера, материальной помощи, единовременной премии, выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Для учреждений, расположенных в сельской местности, при расчете оплаты труда работников, не относящихся к категории педагогических работников, учитывается норма времени в месяц для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов (с учетом требований ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

Работникам муниципальных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 12 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 24 % оклада (ставки заработной платы) работника;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс) - не менее 30 % оклада (ставки заработной платы) работника.

3.2. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.2.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

3.2.2. 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.

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

Работникам бюджетных 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 по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации

этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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

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

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

	цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	
5.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
6.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам бюджетных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
8.	Работникам бюджетных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников	20
9.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
10.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов:	
	до 9	15
	от 10 до 19	25
	от 20 до 29	50
	от 30 и более	100
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов, имеющих:	
	6 - 12 классов	20
	13 - 29 классов	35

	30 и более классов	50
13.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
14.	Работникам бюджетных учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
15.	Работникам бюджетных учреждений за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании бюджетных учреждений должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством	20

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28, или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится 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.

Выплата за проверку письменных работ осуществляется на фактическое количество часов педагогической нагрузки.

3.2.3.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной)
-------	--------------------	--

		платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 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.	Заместителям руководителя и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. 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 бюджетного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителями бюджетных учреждений в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников бюджетных 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

учреждений устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.2. В бюджетном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие ученой степени;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям и т.д.), по ведению сайта бюджетного учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера;

водителю школьного автобуса за ненормированный рабочий день в размере 3000 (три тысячи) рублей; за подвоз обучающихся в размере 3000 (три тысячи) рублей;

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

работникам, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности бюджетного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты муниципального учреждения) 25 процентов от должностного оклада;

выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования и по программам среднего профессионального образования по направлению подготовки соответствующему

занимаемой должности 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

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

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

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

выплата руководителям школьных музеев, зарегистрированных на Всероссийском портале школьных музеев ФГБОУ ДО ФЦДО 5000 рублей пропорционально отработанному времени.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого бюджетным 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 бюджетном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами бюджетного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

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

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

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

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

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

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) ведомственных почетных званий (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 – 13 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 18 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 23 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя бюджетного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются:

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 подготовки и дополнительного профессионального образования;

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.

4.2.4. Премияльные выплаты

Работникам бюджетных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам бюджетных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками;

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

К юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

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

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам достижения показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. Для премирования работников муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного 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 бюджетной организации или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения

следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися бюджетного 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 бюджетного учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100 %.

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

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

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

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

к юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100 %.

Единовременная премия работников выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда бюджетного учреждения.

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

Работникам структурных подразделений, в т.ч. центра образования естественнонаучной и технологической направленностей «Точка роста», учреждения выплачивается премия в пределах экономии фонда оплаты труда по структурному подразделению по решению комиссии с участием представительного органа работников в размере до 300% средней заработной платы работника.

4.4. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда бюджетным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство

5.1. Педагогическим работникам бюджетных 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.

5.2. 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 образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

6. Единовременная материальная помощь педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

6.1. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - молодые специалисты) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50000 рублей.

6.2. Единовременная материальная помощь устанавливается и выплачивается молодым специалистам по основному месту работы.

6.3. Молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с бюджетным учреждением, и получившие единовременную материальную помощь, обязаны отработать в данном учреждении 3 года с момента получения единовременной материальной помощи.

В случае досрочного увольнения молодые специалисты обязаны возместить полученную единовременную материальную помощь бюджетному учреждению.