

Приложение 3
к приказу отдела образования
администрации Александровского
муниципального округа
Ставропольского края
от 03 июля 2025г. № 280-о

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных отделу образования администрации
Александровского муниципального округа Ставропольского края**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Александровского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение, бюджетные учреждения, отдел образования), разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского муниципального округа Ставропольского края, утвержденного постановлением администрации Александровского муниципального округа Ставропольского края от 08 февраля 2024 г. №90.

Примерное положение для муниципальных учреждений носит рекомендательный характер.

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 бюджетного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации 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 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 учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником отдела образования и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем бюджетного 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 бюджетного 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 объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам бюджетных учреждений согласно Примерного положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам бюджетных учреждений согласно Примерного положения.

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

9. Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из объема 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 бюджетного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

11. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела образования.

12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела образования, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Отдела образования на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Отдела образования и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Отделом образования до руководителей подведомственных учреждений.

13. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений определяется путем деления установленного годового объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законами Ставропольского края, актами Губернатора Ставропольского края или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников муниципального бюджетного учреждения (без учета численности работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законами Ставропольского края, актами Губернатора Ставропольского края или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на

12 (количество месяцев в году).

14. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников бюджетных учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Отдела образования.

15. Индексация заработной платы работников бюджетных учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Александровского муниципального округа Ставропольского края.

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

2. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителей бюджетных учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора				
	Прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	23007	21566	20264	19078
	Прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей	26053	24405	22897	21536

	более 3 лет;				
--	--------------	--	--	--	--

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителей бюджетных учреждений, деятельность которых не связана с образовательным процессом:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора Прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	22847	21406	20103	18920
	Прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей более 3 лет;	25893	24244	22736	21377

2.1.3. «Минимальные должностные оклады должностей руководителей структурных подразделений бюджетных учреждений:

№ п/п	Квалификацион- ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1	1 квалификацион- ный уровень	Начальник структурного подразделения "Лагерь с дневным пребывание детей", Начальник структурного подразделения «Муниципальный модельный опорный центр»	10334
2		Начальник структурного подразделения "Точка роста"	17899

2.1.4. Минимальные должностные оклады заместителей руководителей учреждений дополнительного образования детей, деятельность которых связана с образовательным процессом в зависимости от группы по оплате труда <*>:

п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	I II	IV
	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора Прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	17512	15524	14591	13742
	Прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей более 3 лет;	18098	16959	15911	14970

2.1.5. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя бюджетного

учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего бюджетного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников бюджетного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

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

2.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1		Секретарь учебной части	5598

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
-------	--------------------------	--	--

1	2	3	4
1	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5371
2	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5910

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9784
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения; методист; старший тренер-преподаватель	11035
4.	4 квалификационный уровень	Учитель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; педагог-библиотекарь; учитель-логопед; старший воспитатель; педагог по предмету; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11770

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

2.4.1. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, архивариус	5267
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	7257
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, завхоз	7299
	3 квалификационный уровень	Заведующий столовой	7520
	4 квалификационный уровень	Механик	7655
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, системный администратор, специалист в сфере закупок, электроник	8714
	2 квалификационный уровень	2-ой категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, системный администратор, специалист в сфере закупок,	8388

		электроник	
	3 квалификационный уровень	1-ая категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, системный администратор, специалист в сфере закупок, электроник	8959
	4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, системный администратор, специалист в сфере закупок, электроник	12100

2.4.2. Минимальные 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 руководящего состава культуры, искусства и кинематографии Первый квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	8930
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» Второй квалификационный уровень	Библиотекарь	7912
	Третий квалификационный уровень	Библиотекарь II категории Библиотекарь I категории	8424 8847

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Минимальные должностные оклады рабочих муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5185 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5430 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5675 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7157 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7241 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7568 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7733 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8227 рублей

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

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

2.6. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава

В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского состава предлагается включать должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предлагаются следующие варианты методик расчета оплаты труда тренерского состава.

1) при "почасовом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times \text{Кн} / 18 \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения (например, Положением об оплате труда Учреждения, коллективным договором);

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждении графику (расписанию) учебно-тренировочных занятий;

5 - коэффициент специализации.

2) при "подушевом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

$n_1, n_2, \dots n_n$ - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

$k_1, k_2, \dots k_n$ - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

$v_1, v_2, \dots v_n$ - коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

5 - коэффициент специализации.

3) при "групповом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (g_1 \times r_1 \times V_1 + g_2 \times r_2 \times V_2 + \dots + g_n \times r_n \times V_n) \times K_s \times S, \text{ где}$$

Об - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

$g_1, g_2, \dots, g_{nu}$ - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

$r_1, r_2, \dots, r_n$ - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

$V_1, v_2, \dots, V_n$ - коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1),

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

4) при "рейтинговом" методе расчет должностного оклада (ставки) (Do) производится по формуле:

$Do = Ob \times R \times K_n \times K_s \times S$, где

Ob - ставка по должности, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения,

R - расчетная часовая ставка оплаты труда тренера-преподавателя, установленная ему локальными нормативными актами Учреждения с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга),

K_n - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждении графику учебно-тренировочных занятий,

S - коэффициент специализации.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена на официальных международных спортивных соревнованиях - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными нормативными актами Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения.

**Нормативны оплаты труда тренеров-преподавателей
за одного обучающего на этапах спортивной подготовки**

N п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3	3	3
		второй год	6	5	4
		третий год	6	5	4
3	Учебно-тренировочный (спортивная специализация)	начальной специализации (до 2 лет)	9	8	7
		углубленной специализации (свыше 2 лет)	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

Примечание:

1. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента обучающихся.

3. Распределение видов спорта по группам:

к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр,

получившие признание международного Олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к 1 - 11 группам видов спорта.

4. По видам спорта, включенным в I и II группы, для проведения занятий на учебно-тренировочном этапе (этап спортивной специализации) с третьего года подготовки, этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительные тренеры-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям устанавливается по часовой системе оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер оплаты труда за один час работы дополнительно привлекаемого тренера-преподавателя определяется путем деления его размера оплаты труда, определяемого как для основного тренера-преподавателя в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячное количество рабочих часов, которое определяется путем деления максимального объема тренировочной нагрузки для соответствующего этапа спортивной подготовки в неделю, установленного федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта, на количество рабочих дней в неделю по пятидневной рабочей неделе, затем умножение на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деление полученного результата на количество месяцев в году.

Дополнительно привлекаемым специалистам устанавливается суммированный учет рабочего времени с расчетом среднего заработка, начисляемого в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

6. При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах

спортивной подготовки, устанавливаются федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

8. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

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 и Александровского муниципального округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края и Александровского муниципального округа Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера должны производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (далее МРОТ).

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

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

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 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 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 (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

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

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 бюджетного учреждения.

В случае если педагогический работник в порядке совмещения выполняет дополнительную педагогическую нагрузку (дополнительная работа) по той же должности, до МРОТ доводится оплата по основной работе и сверх МРОТ производится доплата за совмещение (за фактически отработанные дополнительные часы).

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

п/п	Наименование работ	Единица измерения	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой)*: 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	Руб. Руб.	3300 3850
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ*	% с учетом нагрузки	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике, письму и развитию речи, математическим представлениям*;	% с учетом нагрузки	15
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории,		10

	географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки)*		
4.	Педагогическим работникам за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами	Руб.	1650
5.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	Руб.	2200
6.	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Руб.	2200
7.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	Руб.	2200
8.	Работникам учреждений, в которых отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	Руб.	2200
9.	Работникам учреждений, в которых отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников	Руб.	2200
10.	За работу с архивом учреждения	Руб.	2200
11.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	Руб.	1100
12.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, школьным плодовым садом)	Руб.	2750
13.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах		

	с количеством классов:	Руб. (на организацию)	
	до 9 включительно		1650
	от 10 до 19 включительно		2750
	от 20 до 29 включительно		5500
	от 30 и более		11000
14.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профорientацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6 - 12 классов 13 - 29 классов 30 и более классов	Руб. (на организацию)	2200 3850 5500
15.	Работникам за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	Руб.	2200
16.	Работникам учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)**	Руб. (на организацию)	5500
17.	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией: - не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»; - имеющим квалификационную	Руб. Руб.	1650 5500

	категорию «педагог-методист»		
18.	Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством: - не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник»; - имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	Руб. Руб.	5500 8250
19.	Работникам учреждений за заведование музеем	Руб.	5000
20.	Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за классное руководство ***:		
	в населенных пунктах с численностью до 100 тыс. человек	Руб.	10000
	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ****	Руб.	5000
21.	Иные виды работ не входящих в должностные обязанности с конкретизацией в Положении по оплате труда работников (работа по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	До 50

* 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 санитарных правил 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 сентября 2020 г. № 28, или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

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

******* Одному педагогическому работнику выплачивается не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 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.

******** Не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями казенных учреждений (далее – советник директора) при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях.

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

п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
-----	--------------	-------------------	----------------------------

.	За работу в классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	% к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом нагрузки	20 (работникам непосредственно занятым в таких классах, группах)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом нагрузки	20
3.	Специалистам логопедических пунктов	Руб	2200
4.	Водителям школьных автобусов за труд в условиях повышенной ответственности*	Руб.	3000
5.	Водителям школьных автобусов за поездки на мероприятия с участием школьников и педагогов муниципальных организаций Александровского округа, проводимые за пределами округа и края, связанные с учебным процессом: от 41 км до 99 км от 100 км и более	Руб, за каждую поездку, на основании приказа руководителя образовательного учреждения	800 1500

* Водитель школьного автобуса обязан:

1. лично убедиться:

- в технической исправности школьного автобуса;

- в наличии необходимой путевой документации;
- в правильности оформления путевого листа;
- в наличии спереди и сзади на кузове школьного автобуса предупреждающего знака "Перевозка детей";
- в наличие двух исправных огнетушителей и двух укомплектованных медицинских аптечек;
- в наличие и исправности ремней безопасности на каждом пассажирском месте;
- в чистоте салона школьного автобуса и своего рабочего места.

2. водитель обязан:

- в установленном порядке представлять автобус на предрейсовый контроль технического состояния транспортных средств в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить безопасную посадку обучающихся в автобус только после полной остановки автобуса;
- обеспечивать контроль за количеством пассажиров автобуса для перевозки обучающихся, которое не должно превышать число посадочных мест;
- перевозить только обучающихся согласно утвержденному списку и лиц, их сопровождающих, назначенных соответствующим приказом;
- не допускать перевозку обучающихся и сопровождающих лиц, стоящих в проходах между сиденьями школьного автобуса.

Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях формирования побудительных мотивов к труду, повышения его результативности работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (постоянные или временные):

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

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются бюджетными 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 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).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного календарного года.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

Работникам бюджетного учреждения, месячная заработная плата которых, доводится до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» за счет соответствующей доплаты, премиальные выплаты по итогам работы начисляются с учетом того, что они не являются составной частью заработной платы данных работников, предусмотренной штатным расписанием и трудовым договором.

Бюджетные учреждения могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера за счет средств специального назначения или целевых поступлений.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
-----	--------------	-------------------	----------------------------

	2	3	4
1.	Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов*	% от должного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	50
2.	Педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование	% от должного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	50
3.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности **	% от должного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	25
4.	За организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры,	% от должного оклада	35

	молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения	оклада (ставки заработной платы)	
5.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	15
6.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	35
7.	Педагогическим работникам 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	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
8.	Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	25
9.	Работникам, ответственным за организацию питания при отсутствии в штатном расписании учреждения должности, в чьи должностные	% от должностного	20

	функции входит организация питания	оклада (ставки заработ ной платы)	
10.	Работникам ответственным за ведение сайта учреждения с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда учреждения	% от должно стного оклада (ставки заработ ной платы)	до 20 %

* К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные 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.

** Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.2.1.2. Спортивным школам рекомендуется устанавливать работникам следующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам):

- тренерам-преподавателям – молодым специалистам, работающим в спортивной школе непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки, – на 50% на протяжении первых трех календарных лет работы;
- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов, – на 20%.
- тренерам-преподавателям выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по следующим критериям:

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно- переводные нормативы (не менее 80%)	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	До 40

4.2.1.7. Тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося МБУ ДО СШ размер норматива оплаты в % от тарифной ставки (оклада) устанавливается в соответствии с графой 4 таблицы 1.

Специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего 1-6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, производятся надбавки в размерах, предусмотренных в графах 5 и 6 таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-	Размер выплаты в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада)	
				постоянный состав	переменный

			преподаватель за подготовку одного занимающегося	обучаю- щихся	состав обучаю- щихся
1	2	3	4	5	6
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1.	Чемпионат России	4 - 6	до 80	8	3
	Первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3			
	Первенство России (старшие юноши)	1			
1.2.	Финал спартакиады молодежи	1 - 3	до 75	8	3
	Финал Спартакиады обучающихся	1			
	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1			
1.3.	Первенство России (молодежь, юниоры)	4 - 6	до 60	5	2
	Первенство России (старшие юноши)	2 - 3			
	Финал спартакиады молодежи	4 - 6			
	Финал Спартакиады обучающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3			
1.4.	Первенство России (старшие юноши)	4 - 6	до 50	5	
	Финал Спартакиады обучающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6			
1.5.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1 - 6	до 50	5	
1.6.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1 - 6	до 50	3	
2	В командных игровых видах спорта				
2.1.	За подготовку команды, занявшей:		до 75	5	3
	на чемпионате России	1 - 3			
	на первенстве России	1 - 2			
	в финале Спартакиады молодежи	1			
	спартакиады обучающихся,				

	всероссийских соревнований среди спортивных школ				
2.2.	За подготовку команды, занявшей:		до 50	5	
	на чемпионате России	4 - 6			
	на первенстве России	3 - 4			
	в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады обучающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3			

Примечания:

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и надбавок работникам спортсменов улучшил спортивный результат, рекомендуется размер норматива оплаты труда и надбавок соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия.

Как правило, надбавки к должностным окладам руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года.

4.2.1.11. В муниципальных учреждениях спортивного профиля за объем учебно-преподавательской работы не менее 30 тренерских ставок. Вспомогательному и обслуживающему персоналу за участие в подготовке суперменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны. Тренерам-преподавателям в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Спортивная школа", имеющим в числе учащихся-спортсменов, выполнивших (подтвердивших) разряд кандидат в мастера спорта на этапе спортивного совершенствования и имеющих звание «Мастер спорта России» на этапе высшего спортивного мастерства, за специализацию –15%;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

п/п	Наименование	Единица измерения	Размер выплаты в процентах
	2	3	4

1.	За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) *:	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
	имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности		
	имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности		30
	имеющим почетное звание «народный»		30
	имеющим почетное звание «заслуженный»		20
	награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)		15
2.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории	% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки и	15
	за наличие I квалификационной категории		
	за наличие высшей квалификационной категории		20
3.	За качество выполняемых работ на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением**		

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

** 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.

Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических работников
казенных учреждений

п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
	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 учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах		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 |
|--|---|---|

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении 1 раз в год по состоянию на 01 сентября 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 казенного учреждения.

Вновь принятым, переведенным 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 комиссии об оценке эффективности работы.

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

4.2.3. Педагогическим работникам дошкольных бюджетных учреждений устанавливается выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 3 до 15 лет – 5% от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 15 лет – 10% от должностного оклада.

Выплаты за стаж непрерывной работы обслуживающему персоналу бюджетных учреждений могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда по основной должности и по основному месту работы:

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 5% от должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 10% от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 20 лет – 15% от должностного оклада.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же казенное учреждение.

Выплата за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно с момента наступления права на её назначение или изменение её размера (далее – право), за исключением периодов пребывания работника в ежегодном основном (дополнительном оплачиваемом отпуске) или в период

его временной нетрудоспособности, когда выплата устанавливается (изменяется ее размер) после их окончания.

При возникновении права в период сохранения за работником средней заработной платы размер выплаты за стаж непрерывной работы подлежит уточнению.

При увольнении выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.2.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении трудовых (должностных) обязанностей, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины работникам учреждения могут осуществляться премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премия).

4.2.4.2. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

4.2.4.3. Критериями начисления премии по итогам работы за месяц являются:

- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие замечаний относительно качества выполнения трудовых (должностных) обязанностей.

4.2.4.4. Критериями начисления премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год являются:

- своевременное и высокопрофессиональное выполнение заданий по основным направлениям деятельности учреждения;
- уровень личного вклада работника в результаты работы учреждения в части оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- уровень исполнительской дисциплины, своевременность и полнота подготовки отчетности, качество работы с документами;
- наличие поощрений.

4.2.4.5.Размер премии по итогам работы:

- может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном значении;
- исчисляется пропорционально отработанному работником в отчетном периоде времени, при этом из подсчета времени работы не исключается период нахождения работника в очередном трудовом отпуске, но исключаются дни нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности;
- при увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется премиальная выплата по итогам работы, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде рассчитывается за фактически отработанное время.

4.2.4.6.Премия по итогам работы может быть снижена или не выплачена, в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- совершение дисциплинарных проступков;
- нарушение трудовой дисциплины;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения, в том числе повлекшее за собой объявление замечания (выговора) работнику.

Нарушения, послужившие основанием для снижения или не выплаты премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений учреждения, актами, докладными записками, данным электронных систем и т.п.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом бюджетного учреждения.

Оценку эффективности работы работников на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности бюджетных учреждений осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем бюджетного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения

представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

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

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и и достижение высоких результатов на окружных конкурсах, олимпиадах;
- проведение на базе учреждения или участие 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 учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и достижение высоких результатов на окружных конкурсах, олимпиадах – 100 % от должностного оклада;
- проведение на базе бюджетного учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – 50% от должностного оклада.

4.2.4.1. 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 образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 50% от должностного оклада;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками – 50% от должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – 50% от должностного оклада;
- к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) – 50% от должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам за счет средств специального назначения или целевых поступлений

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 учреждения с учетом 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 педагогических работников и остальных категорий работников.