

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового  
Коллектива

 С.И.Мешечек

« 30 » декабря 2016 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ «Краевой психологический центр»

 Е.В.Заика

« 30 » декабря 2016 года



**Положение об оплате труда  
работников государственного бюджетного образовательного учреждения  
«Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года №784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. (в редакции приказов министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10.02.2014 г. №66-пр, от 27.08.2014 г. №858-пр, от 10.12.2014 г. №1345-пр.) № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11.

2. Согласно условиям оплаты труда, определенным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, заработная плата работников государственного бюджетного образовательного учреждения «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

(далее – учреждение) состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей служащих устанавливаются согласно разделам 2.1 и 2.2 настоящего Положения.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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 учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 Положения.

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

8. Порядок установления минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) работникам образовательных учреждений приведен в разделе 6 Примерного положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения.

10. Размеры 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.

11. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положениями об оплате труда работников учреждения.

## II. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

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

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей	
		I группа	
1	2	3	
1.	Заместитель директора, (руководителя, заведующего, начальника)	16242,00	
	Заместитель директора, (по АХП, ФЭВ)	16142,00	

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

2.1.2. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителя руководителя по финансово-экономическим вопросам устанавливаются 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	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер, заместитель директора по финансово-экономическим вопросам дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других учреждений всех типов и видов	16142	15113	14173	13326

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

N п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5697
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5977
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	6564
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <*>; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) <***>; учитель	7265

### 2.1.5. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (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 <*>	9000,0

2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	10000,00
----	----------------------------	--	----------

## 2.2. Минимальные размеры должностных окладов, (ставок заработной платы) работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 3651 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 5649 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 8434 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Агент, дежурный по общежитию, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус, комендант	3651,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), заведующий общежитием, заведующий столовой	5212,00

1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник, лаборант, техник, администратор	5649,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	7000,00
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	7500,00
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, экономист, технолог и др.	8687,00

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

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Сторож; Дворник; Уборщица;	4611 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Оператор котельной;	4611 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;	4611 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель;	4964 рублей

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель;	5022 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5705 рублей

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

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала.

2.4.1. Должностной оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Помощник воспитателя – 4611,00 рублей

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п.2.1.4. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматривается выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда, но не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

Конкретный размер повышенной оплаты труда устанавливается приказом директора по каждому работнику в соответствии с классом условий труда по итогам проведения аттестации рабочих мест.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

Компенсационные выплаты за работу в пустынных и безводных местностях устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы):

Арзгирский, Левокумский, Нефтекумский муниципальные районы	15
Апанасенковский, Благодарненский, Буденновский, Курский, Степновский, Туркменский муниципальные районы и города Буденновск и Нефтекумск	10

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к фиксированному должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы,	

	группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями; работникам краевого государственного учреждения дополнительного образования за работу в аттестационных комиссиях:	до 15

#### Примечания к таблице:

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

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

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

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

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

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

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере, оплата отработанных сверхурочных часов осуществляется суммированным способом один раз в квартал. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Оплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности выплачивается следующим работникам: заведующему, начальнику хозяйственного отдела, методисту, социальному- педагогу, педа-

гогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу дополнительного образования и администратору.

3.6.5. Работникам учреждений образования, 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником 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. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фиксированного размера должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фиксированного размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности отсутствующего работника.

Фиксированный размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, утверждены настоящим положением.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в п. 2.1.4. настоящего Положения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистом и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются один раз в году (январь), локальными нормативно-правовыми актами учреждения. При необходимости размеры выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены в течении года. Выплаты стимулирующего характера, за счет средств от приносящей доход дея-

тельности, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативно-правовыми актами учреждения в абсолютном размере по решению руководителя учреждения в пределах средств полученных от приносящей доход деятельности, и могут быть пересмотрены при необходимости.

4.7. При введении новых систем оплаты труда работников учреждения, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы или фиксированной суммой в денежном выражении.

4.9. Стимулирующие выплаты отменяются без предварительного предупреждения работника по истечении срока действия либо при уменьшении объема работ.

4.10. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- б) выплаты за качество выполняемых работ.
- в) за стаж непрерывной работы.
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.

Решение о выплате надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также размер надбавки выплачиваемой заместителям директора, главному бухгалтеру, а также руководителям структурных подразделений принимается непосредственно директором Учреждения.

Решение о выплате надбавки за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику, определяется по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, а также руководителей структурных подразделений служебных записок, принимается непосредственно директором Учреждения.

4.11.1. Критерии по выплатам за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	За ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности: - доктора наук - кандидата наук	30 20
2	За почетное звание: 1. «народный» 2. «заслуженный» 3. ведомственный «нагрудный знак»	30 20 15

3.	<p>За классность водителям автомобилей:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 класса</li> <li>2. 2 класса</li> </ol>	<p>25 10</p>
4.	<p>За работу не входящую в круг прямых обязанностей:</p> <p>Специалист по кадрам – оформление документов по зачислению и отчислению слушателей по программе ШПР по краю, участие в работе комиссии по комплектованию ГКДОУ – до 25%;</p> <p>Заведующий отделом - участие в работе комиссии по комплектованию ГКДОУ – до 25%;</p> <p>Заведующий отделом – За работу по размещению информации на сайте учреждения, по вопросам противодействия коррупции – до 10%;</p> <p>Водитель – выполнение отдельных поручений руководителя, учредителя – до 50%;</p> <p>Педагог психолог – оформление документов (проекты приказов, протоколы) по зачислению и отчислению детей на обучение – до 10%;</p> <p>Педагог психолог – за участие в краевом родительском собрании – до 10%;</p> <p>Социальный педагог - ведение журнала записи клиентов на прохождение комиссии до 25%</p> <p>Педагог психолог – сопровождение сайта до 20%;</p>	<p>до 50</p>
5.	<p>В связи с увеличением объема, выполняемых работ по основной должности:</p> <p>За деятельность связанную с реализацией краевых программ, грантов – финансируемых за счет средств Фондов и краевого бюджета – до 40%;</p> <p>За участие в подготовке и сдаче статистической отчетности, отчетности по реализации внебюджетной деятельности и по реализации требований 44-ФЗ:</p> <p>Главному бухгалтеру – до 70%;</p> <p>Заместитель директора – до 70%;</p> <p>Юрисконсульт – до 70%;</p> <p>Бухгалтер – до 100%;</p> <p>Педагог-психолог – проведение краевых супервизий - до 20%;</p> <p>Администратору, социальному педагогу – ведение журналов учета выдачи заключений КПМПК, БПМПК и регистрации договоров с клиентами, оформление заявлений на обслуживание КПМПК, БПМПК – до 25%</p> <p>Водителю – мелкий ремонт автомобиля – до 50%;</p> <p>Начальник хозяйственного отдела – ведение первичной бухгалтерской, статистической отчетности по филиалам и проведение энергоаудита – до 50%;</p> <p>Заведующий филиалом – выполнение функций методического и аналитического характера – до 50%;</p>	<p>до 100</p>

	Специалист по кадрам – оформление документов по персональным данным, статистической отчетности «ЗП-образование», ведение документации по сбору данных о судимости – до 30%;	
6.	За работу с обособленными структурными подразделениями: Заместитель директора по КМР – до 70%; Заместитель директора по ФЭВ, АХЧ – до 70%; Заместитель директора по организационной работе-до 25%; Главный бухгалтер- до 70%; Бухгалтер – до 100%; Юрисконсульт – до 100%; Специалист по кадрам – до 50%; Заведующий отделом – до 50%; Педагог-психолог – до 25%; Социальный педагог – до 25%; Учитель-дефектолог – до 25%; Учитель-логопед – до 25%	До 100%
7.	За участие в выездных сессиях КПМПК, БПМПК: Заведующий КПМПК, БПМПК – до 50%; Социальный педагог КПМПК, БПМПК– до 50%; Педагог-психолог КПМПК, БПМПК – до 50%; Учитель-дефектолог КПМПК, БПМПК – до 50%; Учитель-логопед КПМПК, БПМПК – до 50%	До 50 %
8.	Водитель – за мытье автомобиля.	10%
9.	За интенсивную работу, связанную с непосредственным оказанием экстренной психологической помощи: специалистам ДТД -30%, заместителю директора по организационной – 30%, Специалистам кризисного центра – 10%.	До 30%
10.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: -за наличие II квалификационной категории; -за наличие I квалификационной категории; -за наличие высшей квалификационной категории.	5% 15% 25%
11.	За работу на выезде (командировке) по осуществлению основной деятельности работника 250,00 рублей за каждый день в командировке	250,00 руб.

Доплата за ученую степень осуществляется основным работникам и внешним совместителям.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее дей-

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

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

за наличие высшей квалификационной категории - до 25% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается: - принятым на работу в Учреждение на условиях внешнего совместительства (кроме педагогов психологов работающих консультантами на телефоне доверия и администраторов, );

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

Надбавка за ученую степень выплачивается, независимо от того является ли работник основным или внешним совместителем.

Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам выплачивается, независимо от того является ли работник основным или внешним совместителем.

Надбавка за работу на выезде (командировке) по осуществлению основной деятельности работника выплачивается ежемесячно на основании приказа.

4.12. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

4.12.1. Выплаты за качество работы устанавливаются работникам учреждения, занимающим следующие должности:

- заместители руководителя (заместитель директора по коррекционно-методической работе, заместитель директора по организационной работе, заместитель директора по финансово-экономическим вопросам, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер);

- руководители структурных подразделений (заведующий отделом, заведующий филиалом);

- должности педагогических работников (Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, методист) ;

- общепрофессиональные должности (начальник хозяйственного отдела, администратор, специалист по кадрам, ведущий бухгалтер, бухгалтер, кассир, юрисконсульт);

-обслуживающий персонал(водитель, уборщица, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания);

-учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя).

4.12.2.Количество баллов устанавливаются на основании перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы на полуго-

дие, а также расчетной стоимости балла, утвержденной на полугодие. При экономии фонда по заработной плате стоимость бала может пересматриваться но не чаще одного раза в квартал. Расчетная стоимость балла устанавливается приказом по учреждению исходя из общего количества баллов по учреждению и с учетом имеющихся средств. Перечень критериев деятельности приведены в приложении 2 настоящего положения.

4.12.3. Экспертная комиссия по оценке качества выполняемых работ назначается приказом директора учреждения и обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки. Сотрудникам филиалов (кроме заведующих и начальников хозяйственного отдела) общая сумма баллов утверждается согласно сводному оценочному листу по филиалу. Оценка деятельности заведующих филиалами и начальников хозяйственного отдела производится непосредственно экспертной комиссией и может быть изменена в зависимости от результатов работы филиала. Решения комиссией принимаются открытым голосованием простым большинством голосов.

4.12.4. Размер выплат устанавливается на основании оценки выполнения утвержденных критериев и показателей за отработанное время, согласно штатного расписания (пропорционально - ставке, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки) по результатам деятельности за предыдущее полугодие.

4.12.5. Выплата за качество производится работнику из стимулирующего фонда оплаты труда ежемесячно.

4.12.6. Выплаты за качество работы не выплачиваются следующим работникам: - принятым на работу в Учреждение на условиях внешнего совместительства;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- принятым на условиях срочного трудового;
- принятым на условиях срочного трудового договора для исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- отработавшим в Учреждении менее полугода;
- после выхода из отпуска по уходу за ребенком отработавшим менее полугода;
- имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период.

4.13. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении по основной должности;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично ( в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

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

4.14. Премииальные выплаты по итогам работы.

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

4.14.1. Премирование работников может производиться в пределах планового фонда оплаты труда.

4.14.2. Выплата премий работникам может производиться в размере до 100% основного должностного оклада.

4.14.3. Основанием для выплаты премий работникам является приказ директора Учреждения.

4.14.4. В Учреждении могут применяются следующие формы премиальных выплат:

- единовременные премии в связи с особо значимыми событиями;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год;

4.14.5. Выплаты единовременной премии может производиться на основании служебной записки заместителя директора в следующих случаях:

- к профессиональному празднику «День Учителя» осуществляется всем работникам учреждения, для которых учреждение является основным местом работы, вне зависимости от стажа работы, квалификации и профессиональных качеств работников;

- при награждении Правительственными и отраслевыми наградами за достигнутые успехи в работе;

- за участие в конкурсах, фестивалях, конференциях разного уровня;

- при выполнении особо важных заданий.

Размер единовременной премии за участие в подготовке и проведении конкурсов, фестивалей, конференций составляет:

- руководство секцией (дискуссионной площадкой) – 50% основного должностного оклада;

- выступление (сообщение) – 50% основного должностного оклада.

4.14.6. Премия по итогам работы за квартал и год может производиться по результатам деятельности за отчетный период, в зависимости от личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставными документами. Для определения размера премиальных выплат создается комиссия в количестве 5 человек.

Критерии оценки:

№п/п	Перечень работ	Размер премии в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1	Добросовестное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя и клиентов.	до 100%
2	За взаимодействие с другими образовательными и иными учреждениями, за повышение имиджа и авторитета учреждения.	до 100%
3	За инициативу, творчество и внедрение современных, эффективных форм и методов работы.	до 100%
4	За старательное и ответственное отношение к труду, соблюдение трудовой дисциплины.	до 100%
5	Участие в благоустройстве территории и здания учреждения.	до 100%

4.14.7 Решение о выплате премии по итогам работы, а также размер премии выплачиваемой заместителям директора, главному бухгалтеру, а также руководителям структурных подразделений принимается непосредственно директором Учреждения.

4.14.8. Решение о выплате премии по итогам работы конкретному работнику, определяется по решению комиссии учреждения, в состав которой включаются работники учреждения и председатель Совета трудового коллектива по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, а также руководителей структурных подразделений.

Не выплачиваются премии по итогам работы следующим работникам:

- принятых на работу в Учреждение на условиях внешнего совместительства;
- находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- принятых на условиях срочного трудового договора для исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- отработавших в Учреждении менее полугода;
- имеющих дисциплинарные взыскания за отчетный период.

4.15. Вопрос о выделении материальной помощи решает директор Учреждения.

4.15.1. Материальная помощь может быть выплачена из экономии фонда оплаты труда в случаях:

- продолжительной болезни (приобретение дорогостоящих лекарственных средств, оплата медицинских услуг) работника, либо детей работника в размере должностного оклада;
- организация похорон близких родственников (мать, отец, дети, супруги) - в размере должностного оклада;

- бракосочетания работника в размере должностного оклада;
- при рождении ребенка в семье работника- в размере должностного оклада;
- при достижении юбилейной даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и далее каждые 5 лет) 50% от должностного оклада;
- тяжелое материальное положение- в размере должностного оклада.

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

4.17. Выплаты стимулирующего характера производятся, ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Фонд оплаты труда формируется учреждением на финансовый календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## V. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам образовательных учреждений

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

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

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждения образовательные учреждения не вправе:

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

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

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

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

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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