|  |  |
| --- | --- |
| Согласованопредседатель профсоюзного комитетаМКДОУд/с №5 с. Арзгир \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Сорокина И.В.«01» сентября 2015г.  | Утвержденоприказом МКДОУ д/с № 5 с. Арзгир от «01» сентября 2015г. № 1/1    Принято на общем собраниитрудового коллектива МКДОУ д/с № 5 с. Арзгир протокол от «01» сентября 2015г. № 1  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 5с. Арзгир Арзгирского района Ставропольского края (МКДОУ д/с № 5 с. Арзгир)

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате работников Муниципального казенного дошкольного еобразовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей №5 (МКДОУ д/с №5 с.Арзгир)

с. Арзгир Арзгирского района Ставропольского края (далее – Положение учреждения),разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 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 года № 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», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», 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 года на основании постановления администрации Арзгирского муниципального района Ставропольского края от 30 декабря 2013г. № 906.На основании постановления ААМР № 175 от 28.03.2014г. «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу образования.

 2.Настоящее Положение определяет и регулирует порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения формируемый на календарный год, исходя из обьема лимитов бюджетных обязательств муниципального, краевого бюджета, а так же установления размеров окладов (должностных окладов), ставок, зарабатной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного 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, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом.

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 учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 2 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения.

 9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Арзгирского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников учреждения,предоставленныхбюджетным образовательным учреждением на возмещение нормативных затрат,связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг ( выполнением работ),обьемом централизованных средств и используемым учреждением с учетом исполнения им целевых показателем эффективности работы.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

**II. Размер должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.**

2.1. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, всех типов и видов в зависимости от группы по оплате труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трудаРуководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя, (заведующего) | 16242 | 15213 | 14273 | 13426 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трудаРуководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (заведующего,) в том числе заместитель руководителя по административно-хозяйственной деятельности) | 16142 | 15113 | 14173 | 13321 |

2.1.3.Должностные оклады,ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 3901 |

2.1.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной групп Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | КвалификационныйУровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;  | 5697,00 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог; | 6564,00 |
| 3. | 4 квалификационный уровень  |  учитель-логопед  | 7265,00 |

К ставкам заработной платы, применяютсяследующие повышающие коэффициенты:

за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока её действия у педагогических работников) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на потверждение соответствия занимаемой должности – 1,05;

за наличие первой квалификационной категории – 1,10;

за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;

за наличие высшего образования – 1.05 признать утратившим силу,

2.1.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3651 рубль.

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

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5648 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6 447рублей.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | секретарь | 3651,00 |
|  |  |  |
| 3 квалификационный уровень | шеф-повар, | 5212,00 |
|  |  |  |
|  |  |  |

2.1.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.1.7. 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 – тех.служащая,подсобный рабочий,сторож,  | 3594 рублей  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кладовщик, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию.  | 3766 рублей  |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  | 3936 рублей  |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4964 рублей  |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар.  | 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- водитель.  | 5705 рублей  |

2.1.8. к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно – квалиффикационному 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 предьявляются специальные требования.

2.1.9. В Положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание учреждения.

**III. Выплаты компенсационного характера.**

3.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края и муниципального района.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальным нормативными актам учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договорам и соглашениями.

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

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 работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципальных образовательных учреждений по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты но ниже 4% тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

До - 12 % ставки (оклада) за работу с вредныеми условиями труда;

До- 24% ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями .

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работников определяется пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализируемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 год и результатов специальной оценки условий труда.

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

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент:

 на территории Арзгирского муниципального района -1,15

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:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным коммитетом учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с профсоюзным коммитетом утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, должности устанавливаются выплаты в процентах к ставке заработной платы.

 В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Педагогическим работникам выплата 25% за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности распределяется прапорционально педагогической нагрузке .

 3.6.1. С детьми имеющими нарушение речи учителю – логопеду 20%

 3.6.2. 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.

 3.6.3. Младшим воспитателям образовательного учреждения 30% за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду.

3.6.4.Младшим воспитателям в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда - 4%.

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

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

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

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

 3.6.6. 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.

 3.6.7. Работникам учреждения, выполняющим в 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

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:

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

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

**IV. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к ставкам заработной плате, работников учреждения с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.5. настоящего Положения, 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.

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.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников учреждения создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

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

4.2Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждения.

4.3. Системой оплаты труда учреждения могут придусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

- за наличие квалификационной категории;

- за интенсивность и высокие результаты работы:

за кружковую работу,

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, и достижения в работе учреждения.

4.4.Осуществляются ежемесячные денежные выплаты воспитателям образовательного учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 2000 рублей (вместе с территориальном коэффициентом);

4.5.За наличие квалификации педагогическим работникам образовательного учреждения:устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока её действия у педагогических работников) или педагогическим работникам прошедшим аттестацию на потверждение соответствия занимаемой должности 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие первой квалификационной категории 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки педагогической работы;

- за наличие высшей квалификационной категории 20% установленного должностного оклада,ставки заработной платы с учётом фактического объёма

учебной нагрузки (педагогической работы).

 - за высшее образование 7%

- за внедрение новых педагогических технологий 15%;

- за эффективную работу в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения и сложность контингента

Детей (дети разного возраста с1года до тёх лет) 20%;

- за сложность контингента детей (дети с особыми возможностями здоровья) 20%;

- за участие в аттестационной комиссии, делопроизводство- ведение кадров 20%;

- за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями воспитанников 35%

- за ведение сайта 31%;

-за подготовку буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения, дизайнерское оформление коридоров,холлов, музыкального зала 40%.

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

 Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15%, ставки заработной платы по основной должности.

 - председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы и работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25%

- работникам рабочих специальностей:

- за качество ведение учётно – отчётной документации с использованием инфомарционных технологий и подготовку документации по договарам и проведению торгов кладовщику 50%;

- за организацию питания кладовщику и шеф – повару 20%;

- за выполнение работ по нескольким смежным профессиям при их отсуствие в штатном расписании учреждения – «кастелянша» машинистам по стирке белья 20%.

- за ненормированный рабочий день водителю 25%;

- за ремонт автомобиля 50%

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании приказа руководителя учреждения с учетом Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого учреждением по итогам работы не менее два раза в год.

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

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

4.7. 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.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников учреждения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется за счет бюджетных средств, на основании приказа отдела образования администрации Арзгирского муниципального района Ставропольского края соответствие с Положение.

 В случае складывающейся экономии по фонду оплаты труда, согласно штатному расписанию учреждения, руководитель учреждения может примироваться за счет средств учреждения в соответствии с приказом.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе

работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

**Порядок V.**

**установления должностных окладов, ставок заработной платы**

**работникам образовательного учреждения.**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющихобразовательную деятельность муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

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, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как

 лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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 трудаосуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

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

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

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

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

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

5.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

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

**педагогических работников.**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году

по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

6.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов.

6.3. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.