

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК
МКОУ «КШ» г. Черкесска

Канф Е.В. Каневская

« 01 » 09 2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКОУ «КШ»
г. Черкесска

И.Н. Борисова

09 2018 г.
от 01.09.2018г. № 79-о/д

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Коррекционная школа» города Черкесска

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МКОУ «Коррекционная школа» г. Черкесска разработано в соответствии с пунктом 4 ст.41 ФЗ от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Трудовым Кодексом Российской Федерации; Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 28 июня 2016г. № 164 «О внесении изменений в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных организаций КЧР», Постановлением мэрии муниципального образования г. Черкесска от 21.03.2018г № 148 «Об утверждении Положений и системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Черкесска по видам экономической деятельности»; Уставом школы.
- 1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Коррекционная школа» г. Черкесска.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников школы, включающей в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - окладов по профессиональным квалификационным группам;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - условий оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом.
- 1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах средств

фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

- 1.9. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Карачаево-Черкесской Республики окладов (ставок) заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп до введения новой отраслевой системы оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

- 2.1. Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливаются исходя из окладов (должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Профессии рабочих или должности служащих, входящих в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

К первой профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Ко второй профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

К третьей профессиональной квалификационной группе относятся должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования.

К четвёртой профессиональной квалификационной группе относятся должности руководителей структурных подразделений, а также должности руководителей республиканских государственных учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

- 2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.
- 2.3. Оплата труда работников производится на основании штатного расписания, утвержденного руководителем учреждения. Любые изменения в рабочем времени педагога должны быть отражены в трудовом соглашении.
- 2.5. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
- 2.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.
- 2.9. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

2.1. Порядок выплаты доплат

2.1.1. За наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания устанавливаются стимулирующие надбавки в размере, определенном приложением № 5 к настоящему Положению.

2.1.2. С учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами к окладу работника по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на определенный срок, но не более чем один календарный год, может быть установлен персональный повышающий коэффициент, учитывающий уровень его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 135 ТК РФ).

2.1.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.1.4. Коэффициенты за ученую степень, ученое звание, почетные звания не образуют нового оклада.

2.1.5. Доплаты педагогическим работникам исчисляются в зависимости от квалификационной категории, независимо от специальности, по которой она им присвоена.

2.1.6. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) образования о присвоении квалификационной категории.

2.1.8. Доплаты педагогическим работникам устанавливаются к окладу с учетом квалификации и в соответствии с аттестацией педагогических работников на основе отраслевого Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.1.9. За два месяца до окончания срока действия квалификационной категории, но не позднее 31 мая работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке. Аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

2.1.10. Изменение размера оклада производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения) образования, при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания - с момента вступления в силу решения о присуждении степени или звания;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.

2.1.11. Доплата за наличие ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный», «Заслуженный», (в том числе по Карачаево-Черкесской Республике) применяется на условиях, предусмотренных для этих должностей (Приложение № 5)

2.1.12. При наличии у работника ученой степени и ученого звания, двух почетных званий «Народный» и «Заслуженный» повышение оклада производится по одному из оснований.

2.1.13. Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

3.3. Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

3.4. Оклад руководителей учреждения определяется трудовым договором на основе группировки учреждений по оплате труда руководителей.

3.6. Минимальный размер оклада руководителей определяется в зависимости от отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном приложением № 1 к настоящему Положению.

3.7. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливается на 10-30 % ниже оклада руководителя, в соответствии с приложением № 3 настоящего Положения.

3.8. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложениями № 2,5 настоящего Положения.

3.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждения устанавливается Управлением образования мэрии муниципального образования г. Черкесска, в соответствии с «Положениями и системами оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Черкесска по видам экономической деятельности» №148 от 21.03.2018г.

Заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.0. Премирование руководителей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет утвержденных ассигнований.

Порядок, размеры и критерии премирования руководителей учреждения устанавливаются вышестоящим органом по согласованию с организацией профсоюза работников образования (статья 135 ТК РФ).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Карачаево-Черкесской республики), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. В соответствии с утвержденными перечнями видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (согласно приложения № 2);

4.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (согласно приложения № 2):

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за проверку тетрадей;
- за выполнение функций классного руководителя;
- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- за работу в методических, цикловых, предметных объединениях, работу секретаря;

за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов;

- учителям, преподавателям, другим работникам образовательных учреждений за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер);

за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах;

- учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства работникам образовательного учреждения, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения;

работникам учреждения за ненормированный рабочий день;

педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в экспериментальных площадках;

4.2.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.2.4. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

4.2.5. В каждом учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 2 к настоящему Положению, должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.2.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие размеры выплат компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 135 ТК РФ). Компенсационные выплаты предельными размерами не ограничиваются.

4.2.7. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приложением № 2 к настоящему Положению.

4.2.8. Выплаты компенсационного характера работникам, в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размеры и порядок установления указанных выплат определены приложением № 2 к настоящему Положению.

4.2.9. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 2 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.2.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий, (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.11. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.12. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

4.2.14. Расчет выплат за час работы в ночное время определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.2.15. Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии Перечнем выплат стимулирующего характера учреждения в пределах утвержденного фонда на оплату труда, в соответствии с приложением № 5 к Положению.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, качественный результат труда, а также поощрения за выполненную работу.

5.2.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности работы:

- соблюдение лицензионных требований;
- соблюдения срока действия лицензии;
- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формам обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;
- выполнение аккредитационных показателей;
- использование инновационных методов в учебном процессе.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- участие в разработке программ, другой методической деятельности;
- выполнение санитарно-гигиенических требований и оздоровительного режима;
- участие в общественной жизни учреждения.

5.3. К стимулирующим выплатам относятся:

5.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях образования.

Выплата производится по основной должности исходя из оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности персонала, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам учреждений в пределах выделенных ассигнований на оплату труда:

- за качество выполняемых работ;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных, или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- другие выплаты.

5.3.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного коллективными договорами каждого образовательного учреждения с указанием конкретных количественных и качественных критериев.

5.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу на определенный срок, но не более чем на полугодие, приказом по учреждению на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам.

Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Приложение № 1 к Положению
«О новой системе оплаты труда работников»
МКОУ «Коррекционная школа» г. Черкесска

**1. Размеры минимальных окладов по должностям по состоянию на 01.10.2019г.
(в части общего образования)**

Постановление Правительства КЧР от 11.08.2010г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работникам образования КЧР» Приложение №1 «Рекомендуемые размеры минимальных окладов по должностям» (с 01.09.2010г.)
- с 01.10.2011г. увеличен на 6,5% Постановлением Правительства КЧР от 09.11.11 №385 «Об увеличении за счет средств местного бюджета оплаты труда работников казенных, бюджетных учреждений, органов местного самоуправления города Черкесска»

- с 01.04.2012г. 1,5% на учителей,
- 01.06.2012г. 1,5% на учителей,
- 01.09.2012г. 45% на учителей, с 01.10.2012г. повышение на 6% по школам и спортивным школам всех, учителей школ на 9% с 01.10.2012г.,
- с 01.01.2013г. учителям на 3%, педагогическим работникам на 40% с учетом выплат стимулирующего характера Постановлением КЧР от 24.04.2013г. №145,
- на 5,5% техперсоналу с 01.10.2013г. Постановлением КЧР от 26.11.2013г. №407,
- на 6% с 01.09.2013г. путем увеличения окладов и выплат стимулирующего характера педагогических работников Постановлением КЧР от 25.12.2013г. №467.,
- Постановлением КЧР от 30.06.2014г. №199 с 1 апреля 2014г. увеличили среднюю заработную плату педагогическим работникам на 10% путем увеличения окладов.
- на 4 % оклады младшему обслуживающему и вспомогательному персоналу с 01.01.2018г. (Постановление мэрии г. Черкесска от 12.01.2018г. №4
- на 4,3 % оклады младшему обслуживающему и вспомогательному персоналу с 01.10.2019г. (Постановление мэрии г. Черкесска от 16.09.2019г. №401

2. Размеры окладов по профессионально-квалификационным группам

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

1 квалификационный уровень 3164 – 3196 руб.

1. Водитель мототранспортных средств
2. Гардеробщик
3. Грузчик
4. Дворник
5. Дезинфектор
6. Истопник
7. Кастелянша
8. Кладовщик
9. Садовник
10. Уборщик служебных помещений
11. Сторож (вахтер)
12. Уборщик территорий
13. Рабочий по стирке
14. Кухонный рабочий
15. Рабочие 1-3 разряда
16. Повар

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

1 квалификационный уровень 3212 – 3228 руб.

1. Водитель автомобиля

2. Повар
3. Рабочий 4-5 разряда

2 квалификационный уровень 3244-3259 руб.

1. Повар
2. Рабочие 6-7 разряда

3 квалификационный уровень 3281 руб.

1. Рабочий 8 разряда

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

1 квалификационный уровень 3196 руб.

1. Делопроизводитель
2. Кассир
3. Секретарь
4. Табельщик
5. Учетчик

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня »**

1 квалификационный уровень 3212 руб.

1. Инспектор по кадрам
2. Лаборант
3. Переводчик дактилолог
4. Секретарь - руководителя
5. Техник – программист
6. Техник-технолог
7. Художник

2 квалификационный уровень 3228-3259 руб.

1. Заведующий складом
2. Заведующий хозяйством

3 квалификационный уровень 3281руб.

1. Заведующий производством (шеф-повар)

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня »**

1 квалификационный уровень 3472 -3512 руб.

1. Бухгалтер
2. Бухгалтер-ревизор
3. Инженер по охране труда
4. Переводчик
5. Специалист по кадрам
6. Экономист

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа

группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
персонал первого уровня	
1 квалификационный уровень Вожатый Помощник воспитателя Секретарь учебной части	2905 - 2920
персонал второго уровня	
1 квалификационный уровень Дежурный по режиму Младший воспитатель	2920 - 2948
2 квалификационный уровень Диспетчер образовательного учреждения Старший дежурный по режиму	2933 - 3592

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	до 2-х лет	4649	4681
	от 2-х до 5 лет	4681	5142
	от 5-х до 10 лет	5142	5639
	свыше 10-ти лет	5639	6174
	2 квалификационная категория	6174	
	1 квалификационная категория	6677	
	высшая квалификационная категория	7213	
2 квалификационный уровень Инструктор-методист Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог Тренер-преподаватель	до 2-х лет	4649	4681
	от 2-х до 5 лет	4681	5142
	от 5-х до 10 лет	5142	5639
	свыше 10-ти лет	5639	6174
	2 квалификационная категория	6677	
	1 квалификационная категория	7213	
	высшая квалификационная категория	7750	
3 квалификационный уровень Воспитатель Мастер производственного обучения Методист Педагог-психолог Старший инструктор-методист Старший педагог дополнительного образования	до 2-х лет	4669	4700
	от 2-х до 5 лет	4700	5162
	от 5-х до 10 лет	5162	5658
	свыше 10-ти лет	5658	6194
	2 квалификационная категория	6692	
	1 квалификационная категория	7232	

Старший тренер-преподаватель	высшая квалификационная категория	7770	
4 квалификационный уровень Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Старший воспитатель Старший методист Тьютор Педагог-библиотекарь Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед)	до 2-х лет	4688	4710
	от 2-х до 5 лет	4710	5182
	от 5-х до 10 лет	5182	5678
	свыше 10-ти лет	5678	6202
	2 квалификационная категория	6711	
	1 квалификационная категория	7251	
	высшая квалификационная категория	7790	
5. Преподаватель Учитель	до 2-х лет	4975 -4998	
	от 2-х до 5 лет	4998-5498	
	от 5-х до 10 лет	5498-6025	
	свыше 10-ти лет	6025 -6581	
	2 квалификационная категория	7123	
	1 квалификационная категория	7695	
	высшая квалификационная категория	8266	

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, учебно-консультационным пунктом	4430,4

**3. Рекомендуемые размеры минимальных окладов
руководителей муниципальных учреждений образования города Черкесска**

Квалификационная категория	Минимальный размер оклада в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в рублях			
	I	II	III	IV
высшая квалификационная категория	5500,4	5124,1	4747,8	4418,4
1 квалификационная категория	5124,1	4747,8	4418,4	4090,1

**Перечень выплат компенсационного характера работникам образования МКОУ
«Коррекционная школа» г. Черкесска**

№	Надбавки и доплаты	%
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	4-12
2.	За работу в ночное время	35
3.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях: педагоги: техперсонал:	20 10-15
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
5.	За классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	15 20
6.	За проверку тетрадей учителями 1-4 классов	10
7.	За проверку письменных работ по: русскому языку; математике. (из расчета педагогической нагрузки)	15 10
8.	За заведование учебными кабинетами в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	10-20
9.	За руководство методическими объединениями	10-12
10.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
11.	За работу с библиотечным фондом (от количества экземпляров)	10
12.	За работу в ПМПк школы	15-20
13.	За стаж непрерывной работы	3-10
14.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным специальностям при их отсутствии в штатном расписании	25
15.	За расширение зоны обслуживания и совмещение профессий	50

1. Заработная плата зам. руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом соответствия занимаемой должности.
 2. Должностной оклад зам. руководителя определяется трудовым договором на основе квалификационных групп и устанавливается Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления, особенностей деятельности образовательного учреждения в порядке, установленном Приложением № 1; № 2 настоящего Положения.
 5. Размеры окладов зам. руководителей устанавливаются в зависимости от стажа работы в данной должности:
 - до 5 лет – 70%;
 - от 5 до 10 лет – 80 %;
 - от 10 лет и более – 90%*
 6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются, заместителям руководителя в соответствии с порядком, предусмотренным Разделом 2 настоящего Положения и Приложением № 4
 7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы и Приложением № 5 настоящего Положения в пределах:
 - 20% от должностного оклада директора заместителю директора по УВР;
 - 25% от должностного оклада директора заместителю директора по АХР.
 8. Премирование зам. руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Порядок, размеры и критерии премирования согласовываются с Учредителем.
- *при наличии фонда оплаты труда

Приложение № 4 к Положению
«О новой системе оплаты труда
работников муниципальных
общеобразовательных учреждений
города Черкесска»

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности «образование» Карачаево-Черкесской Республики**

- Преподаватель
- Учитель
- Воспитатель
- Методист
- Педагог дополнительного образования
- Тренер-преподаватель

Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Коррекционная школа» города Черкесска

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по следующим видам:

1. За интенсивность и высокие результаты работы.
2. За качество выполняемых работ.
3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- а) За ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак.

Рекомендуемые размеры, стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат, в процентах
1.	За ученую степень кандидата наук работникам образовательных учреждений	10
2.	За ученую степень доктора наук работникам образовательных учреждений	15
3.	За ученое звание «Доцент»	15
4.	За ученое звание «Профессор»	20
5.	За наличие почетного звания «Заслуженный»	10
6.	За наличие почетного звания «Народный»	15
7.	За наличие почетного звания «Почетный работник», за нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	до 20

Выплата производится за фактически отработанное время, но не более чем на одну ставку.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

Начисление работнику производится по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Выплата за наличие почетного звания «Почетный работник» производится при наличии средств:

- б) За сложность и напряженность труда.
- в) За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.
- г) За изменение условий труда.

д) Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей пропорционально наполняемости классов (Выплата производится за счет средств федерального бюджета).

2.1. Выплата за качество выполняемых работ.

На основании Перечня критериев и показателей качества представления образовательных услуг, разработанных образовательным учреждением.

3.1. Выплаты за стаж непрерывной работы рабочим и служащим:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 3%

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5%

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 8 %

при выслуге лет свыше 10 лет - 10%

Выплата производится за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

Начисление работнику производится по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании педагогических работников учитываются:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- динамика результативности выполнения обучающимися как текущих, так и итоговых диагностических и контрольных работ;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработке и внедрение авторских программ;
- проведение уроков высокого качества;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- наличие персонально разработанных образовательных программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы);
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родительской общественности;
- организация деятельности обучающихся по социальной ориентации и адаптации в обществе;
- снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете и в ОДН;
- проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
-
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание кабинета;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (должностные обязанности, подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);

- накопляемость методического материала (накопительные папки, обобщение опыта и т.п.);

- демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер - классов, реализуемых грантов и т.д.;

- работа над собственным педагогическим (методическим) исследованием;

- использование различных баз данных в образовательном процессе;

- использование возможностей дистанционного обучения;

- создание ситуации успеха в учебной деятельности каждого учащегося;

- умение пользоваться компьютером;

- за интенсивность, высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- поощрительные выплаты в связи с юбилеями и праздничными датами;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководством учреждения;

- персональные выплаты в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполненной работы;

- разработка авторских программ и индивидуального планирования;

- активное участие классного коллектива в общественных мероприятиях;

- использование нестандартных форм работы с родителями учащихся;

- эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе, классу;

- отсутствие травматизма среди учащихся в урочное и внеурочное время;

- создание и реализация воспитательных программ в классе;

- проведение открытых классных часов, родительских собраний;

- охват дополнительным образованием учащихся класса;

- проведение экскурсий, походов, поездок с учащимися класса;

- организация работы с неблагополучными семьями, (количество школьных рейдов);

- личный профессиональный вклад в обеспечение деятельности образовательного учреждения;

- охват горячим питанием учащихся класса;

- отсутствие больничных листов.

4.2. При премировании заместителя директора по УВР:

- подготовка школы к новому учебному году;

- совмещение должностных обязанностей, особые условия труда;

- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

- руководство специализированными классами;

- высокий уровень организации аттестации педагогических работников с(к)опш;

- подготовка документов к тарификации гимназии;

- организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, методические объединения, ПМПК);

- положительные результаты проверок Управления образования мэрии. Министерства образования и науки республики;

- участие в создании нормативно-правовой базы школы;

- подготовка документов к аттестации учреждения, участию в конкурсах, разработка программы развития школы;

- оформление материалов информационного паспорта школы;

- обеспечение поддержки сайта учреждения;

- участие в пропаганде опыта работы школы, поднятия имиджа и социального статуса школы;

- сохранение контингента учащихся;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.3. При премировании заместителя директора по АХР, безопасности:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, отсутствие замечаний Роспотребнадзора;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень материально-технического обеспечения школы;
- своевременное и качественное ведение отчетности и документации.

4.4. При премировании психолога, социального педагога:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля;
- активность работы с семьями детей из «группы риска»;
- осуществление связи в работе с ОПДН.

4.5. При премировании заведующей библиотекой:

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и городских мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- выполнение плана работы библиотеки.

4.6. При премировании обслуживающего персонала:

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительного объема работ.