

Приложение

к приказу №161/5 от 25.10.2022

Положение

об оплате труда работников Центра образования «Точка роста»

МКОУ Чистюньской СОШ

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Центра образования «Точка роста» МКОУ Чистюньской СОШ (далее - Положение, организация) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций утвержденных распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 17.12.2019 года № Р-133 (с изменениями от 15.01.2020 года № Р-5), полонием об оплате труда работников Центра образования «Точка роста» муниципальных общеобразовательных организаций Топчихинского района .

2. Заработная плата работников Центра образования «Точка роста» включает в себя оклад (должностной оклад руководителя Центра и педагога-организатора), ставку заработной платы педагогов дополнительного образования (далее - оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда работников Центра образования «Точка роста» (далее - Центра), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Центра;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников Центра носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Топчихинского района. Отраслевая система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных организациях Топчихинского района;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, педагога-организатора, педагогов дополнительного образования, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных 4 квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих учреждений;

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников Центра включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размерах согласно **Приложения №1** к настоящему Положению.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностными инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

Комитет по образованию устанавливает предельную долю оплаты труда работников Центра.

 1.10. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Центра.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Центра в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Центра, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

 З=ДО+(ДО\*К) + (ДО\*С)+∑ КВ+∑СВ

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - должностной оклад (ставка);

К – коэффициент квалификационной категории;

С- коэффициент за работу в сельской местности;

∑КВ - сумма компенсационных выплат;

∑CB - сумма стимулирующих выплат.

2.2. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается директором организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3.1. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

1) для имеющих первую категорию – 1,2;

2) для имеющих высшую категорию – 1,3,

2.3.2. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается в размере 25%.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в **Приложении №2** к настоящему Положению.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в **Приложении №3** «Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Центра» к настоящему Положению.

2.6. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

2.7. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.7.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.7.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу.

2.7.3. Аттестация педагогических работников Центра осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276).

2.7.4. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях образования.

2.7.5. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организации несет руководитель организации.

2.8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре.

2.8.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Ставка для педагогов дополнительного образования равна 18 недельным часам.

2.8.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.8.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.8.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

2.8.5. Учет учебной работы педагогов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 40 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.8.6. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.8.7. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.8.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.8.9. Объем учебной нагрузки педагогов Центра, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых Центр является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

2.8.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогически работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Порядок, установленный абзацами первым - третьем настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.9.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другой образовательной организации. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9.2. Тарификация руководителя, педагога-организатора, педагогов дополнительного образования Центра производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.9.3. В учебную нагрузку педагогов за работу с лицами, обучающимися по дистанционной и сетевой форме обучения, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации. Наполняемость групп от 10 до 15 человек.

2.9.4. 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, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, 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 отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2. 10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации

применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

2.10.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.10.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

2.10.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификации

Приложение №1

К Положению об оплате труда

 работников Центра образования

«Точка роста» МКОУ Чистюньской СОШ

Размеры минимальных

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников Центра образования «Точка роста» муниципальных общеобразовательных организаций Топчихинского района

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Категорияработников | Наименование должности | Размер оклада (в рублях) |
| I. Общеобразовательное учреждение |
| 1 | Педагогическиеработники | 1 квалификационный уровень |
|  | 2 квалификационный уровень |
|  |  | Педагог дополнительного образования, Центра образования «Точка роста» | 8652 |
|  |  | 4 квалификационный уровень |
|  |  | Педагог - организатор Центра образования «Точка роста» | 8652 |
| 2 | Руководитель Центра образования «Точка роста»1 группа ОО2 группа ОО3 группа ОО4 группа ОО5 группа ОО | 1843014277132201240011634 |

Приложение №2

К Положению об оплате труда

 работников Центра образования

«Точка роста» МКОУ Чистюньской СОШ

Выплаты компенсационного характера
работникам Центра образования гуманитарного и цифрового профилей
«Точка роста» МКОУ Чистюньской СОШ

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/ п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
| 1 | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно СОУТ | 4% |
| 2 | За ненормированный рабочий день | 25% |
| 3 | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работникам, получающим месячный оклад | не менее чем в двойном размере |
| 4 | По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. | В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит  |
| 5 | Если работа в выходной и не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, если работа производилась сверх месячной нормы | Не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |

Приложение №3

К Положению об оплате труда

 работников Центра образования

«Точка роста» МКОУ Чистюньской СОШ

Положение

об определении размера стимулирующих выплат работникам Центра
образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» Топчихинского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Центра разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогов и руководящих работников.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Центра (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Центра. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

1.5. Руководство организации вправе направить и перераспределять на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации, между Центром и организацией.

1.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Центра устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.7. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.9. Стимулирование труда руководителя, педагога-организатора и педагогов дополнительного образования Центра производится по основной должности и по внутреннему совмещению Центра.

2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Центра

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы в Центре. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра и организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, краевым и районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми с ограниченными возможностями здоровья, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Центра в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Центра.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда Центра, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя организации.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования педагогических работников:

Перечень

наименование и размеры выплат стимулирующего характера работникам Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» муниципальной общеобразовательной организации Топчихинского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся | Рекомендуемый размер стимулирую щей выплаты (баллы) |
| 1 | 1.1 | Работа в разновозрастных группах | 5 |
|  | 1.2 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, развития и учащихся из «группы риска» | 1 балл за каждого ребенка |
| 2 | 2.1 | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающих, социальные проекты, и др.) | 5 баллов за каждый показатель |
|  | 2.2 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с населением и разновозрастными группами (проведение открытых мероприятий и событий) |  |
| 3 | 3.1 | Участие детей с ОВЗ в мероприятиях:на школьном уровне,на муниципальном уровне,на региональном уровнена федеральном уровне  | за каждый показатель151015151015 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 3.2 | Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и др. (по линии реализации программ Центра «Точка Роста» и других мероприятиях различных уровней, в том числе мероприятий и конкурсов) на школьном уровне,на муниципальном уровне,на региональном уровнена федеральном уровне | за каждый показатель151015 |
|  | 3.3 | Результативность участия обучающихся конкурсах, соревнованиях и др. (по линии реализации программ Центра "Точка Роста")Школьный уровень:ПобедительЛауреатМуниципальный уровень:ПобедительЛауреатРегиональный уровень | 10,552,510 |
|  | 3.4 | Участие педагога в разработке и экспертизе программ, реализующихся на базе Центра. | 15 |
|  | 3.5 | Сотрудничество с другими центрами «Точка Роста»на муниципальном уровне,на региональном уровнеСотрудничество с Кваториумом  | 101515 |
|  | 3.6 | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения:- привлечение к планированию и организации внеурочной деятельности родительской общественности -проведение мероприятий общественной направленности на базе Центра «Точка Роста» для разновозрастных групп населения -публичные выступления и представление на различных форумах;-участие педагога с учащимися в социально-значимых акциях, проектах -сотрудничества с органами власти и общественными организациями;-организация поездок, походов, экскурсий во внеурочное время  | 5 баллов за каждый показатель |
| 4 | 4.1 | Наличие стажа педагогической работы- от 1 до 5 лет;- от 5 до 10 лет | 510 |

3.2. Показатели снижающие выплаты стимулирующего характера

(50% за каждый/)

1. Травматизм обучающихся во время образовательного процесса

2 . Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах

3. Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины

4 . Невыполнение учебной программы

5. Нарушение норм техники безопасности

3.3.Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Центра за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Центра проводится комиссией.

3.4. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом руководителя организации. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит руководитель, заместитель руководителя, представитель трудового коллектива.

Заключение

1.1. Настоящее положение регулируется внутренними нормативными актами.

1.2. Пункты положения об оплате труда принятого муниципальной бюджетной организации так же распространяются на Центр «Точка Роста», так как Центр «Точка Роста» является неотъемлемой частью муниципальной организации.