

Положение
об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР- детский сад № 3 «Березка»
г.Новопавловска

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение,) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Березка» города Новопавловска (далее – Учреждение,) разработано в соответствии с решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23.01.2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», определяет механизм оплаты труда в казенных учреждениях».

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам данного Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов, ставок 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 по согласованию с отделом образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКМО СК

№ 2 от 10.01.2018 г.

Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно **разделу 3 Положения**.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно **разделу 4 Положения**.

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

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в **разделе 6 Положения**.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в **разделе 7 Положения**.

11. Размеры 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.

12. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Учреждений, размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 40 процентов.

13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Не включаются в МРОТ доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время,

в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

14. 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.

15. 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. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников ДОУ

2.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	6747

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9 143
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	10 311
3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед старший воспитатель	11 000

2. 1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6747
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7407

2.1.4. Размеры окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - дворник, уборщик производственных и служебных помещений	4944
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож - рабочий по стирке и ремонту спецодежды - кухонная рабочая	5181
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар	5414
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар	6831
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - оператор котельной, повар	6908
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар	7221
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	7848

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

2.3.Оплата труда сторожам и операторам автоматической газовой защиты производится по суммированному учету рабочего времени. Учетный период для сторожа считается 1 год, для оператора автоматической газовой защиты – 6 месяцев.

Нормативное число рабочих часов за отработанный месяц определяется исходя из установленного для работников ежемесячного графика работы. Для

работников, работающих неполный рабочий день, нормативное число рабочих часов за месяц соответственно уменьшается.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Кировского городского округа.

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

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (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 законодательными и иными нормативными правовыми актами.

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

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.4.2. На основании результатов специальной оценки условий труда доплата в размере 12 процентов от оклада установлена следующим работникам: повар, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, педагог-психолог. Им присвоен класс условий труда 3.1.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размер снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

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

3.5.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п\п	Наименование работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу (ставке) заработной платы)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья(в том числе с задержкой психического развития)	20
3.	Педагогическим работникам , работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Помощникам воспитателей - за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30
6.	Педагогическим работникам МБДОУ за руководство методическими, цикловыми и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	15
7.	За работу с архивом учреждения	20

3.5.2. Оплата труда работников (сторожа, оператора котельной) 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.

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

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

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.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, проводимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу Работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы не менее, чем в полуторном размере оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;

- за последующие часы сверхурочной работы не менее, чем в двойном размере оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет;
- стаж непрерывной работы;
- наличие квалификационной категории;
- интенсивность труда: сложность и напряженность;
- работу во вредных, опасных и особых условиях труда;
- работу с гостайной, цифрами;
- производственные премии.

Указанные выплаты не производятся работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для оплаты за отработанные ночные, праздничные и сверхурочные часы, при расчете часовой тарифной ставки работника используется среднемесячное количество часов годовой нормы рабочего времени.

3.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам бюджетных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной

работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе

внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за наличие квалификационной категории

в) за стаж непрерывной работы

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.

д) выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- выплаты педагогическим работникам Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере **2000** рублей;

- выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, **50 % от ставки заработной платы**

(должностного оклада), ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера;

- выплата председателю Совета молодых педагогов, комиссии по работе с молодежью, **30 % от ставки заработной платы (должностного оклада)**, ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера, за выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по образовательным программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с ППО на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения и согласованию с ППО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.3. Работникам за выполнение особо важных и ответственных работ:

1.	Педагогическим работникам за почетное звание, ведомственный нагрудный знак <i>(При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований)</i>	15% ставки заработной платы, должностного оклада (по основной должности)
2.	Педагогическим работникам учреждения за участие в работе на экспериментальных площадках, творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, - районных - краевых - внедрению новых педагогических технологий	10-50% 60-80% 90-100%

3.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	100%
4.	Заведующему хозяйством образовательного учреждения за наличие собственной материальной базы (мед. кабинет, пищеблок, котельная и другое), за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	100%
5.	За ведение кружковой работы	25%
6.	за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	25-50%
7.	За ведение вопросов в области охраны труда	30%
8.	Ответственному за противопожарную безопасность	15%
9.	Ответственному за осуществление производственного контроля за соблюдением промышленной безопасности при эксплуатации производственных объектов (котельная)	15%
10.	Ответственному за безопасную эксплуатацию электроустановок	15%
11.	Педагогическим работникам за заведование консультативными пунктами	10%
12.	Педагогам и другим работникам ДОО, ответственным за оформление, содержание и обновление сайта ДОО.	50%
13.	Педагогическим работникам за реализацию программ экспериментальной деятельности ДОО	20%
14.	Работникам ДОО : - за покос травы в летне-осенний период - обрезка и стрижка кустарников	20%
15.	Работнику ДОО за ведение документации по ГО и ЧС	20%
16.	Воспитателям при превышении норматива наполняемости детей в группах	30%
17.	Педагогическим работникам за участие в конкурсах , оформление тематических выставок. -внутри ДОО -городских, -районных, -краевых	10-20% 30-50% 60-80% 90-100%
18.	За разработку локальных актов ДОО по направлению своей деятельности	50%
19.	Эффективная и качественная работа с	30%

	внедошкольными органами (опека, правоохранительные органы, социальная защита и другим социумом).	
20	Работнику ДОУ за благоустройство территории	50%
21	Работникам, ответственным за организацию питания	50%
22	За сложность и напряженность труда	100%
23	Исполнение обязанностей контрактного управляющего, если он отсутствует в штатном расписании	100 %
24	За руководство районным методическим объединением	10%
25	За разгрузочные работы	10%
26	Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы -за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий.	25%
27	За наставничество педагогических работников	50% от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.
28	работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании	35%
29	педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности	20%
30	педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование	50%
31	работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых	30%

	мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.)	
--	---	--

4.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого бюджетным учреждением.

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 образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в бюджетном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

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

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

В стаж непрерывной работы включается:

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

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

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

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

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно

4.3.3 Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

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

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.4.1. В Учреждении устанавливаются следующие показатели премирования:

Наименование выплат	Размер выплат
По итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц	100- 200% от должностного оклада
«День дошкольного работника», Международный женский день, 23 февраля	50- 100% от должностного оклада
Юбилейные даты рождения – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет (и каждые последующие 5 лет)	50- 100% от должностного оклада
к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет)	50- 100% от должностного оклада
Единовременная разовая премия за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководства	50- 100% от должностного оклада (в зависимости от объема выполненных работ, поручений руководства)
Подготовка победителей в конкурсе лучших воспитателей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»	50% от должностного оклада

Подготовка педагогов (победителей) в конкурсах, конференциях, смотрах, проводимых в рамках мероприятий отдела образования администрации Кировского муниципального округа;	50% от должностного оклада
Подготовка педагогов (победителей и (или) призеров) в конкурсах, конференциях, смотрах, проводимых в рамках мероприятий министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, Министерства образования и науки Российской Федерации	50-100% от должностного оклада
Результаты деятельности ДООУ по итогам рейтинга за учебный год: - 1 место в рейтинге ОУ ; - 2 место в рейтинге ОУ ; - 3 место в рейтинге ОУ.	70-80% от должностного оклада 40-60% от должностного оклада 10-30% от должностного оклада
Качественная подготовка ДООУ к началу нового учебного года.	50-100% от должностного оклада
Разработка и реализация новых педагогических технологий, авторских программ, творческий поиск и новаторства в педагогической деятельности	10- 80% от должностного оклада
Участие и занятие призовых мест воспитанниками ДООУ в городских, районных мероприятиях	10- 50% от должностного оклада
За получение грамот и наград вышестоящих организаций	10- 50% от должностного оклада
при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами: - Министерства просвещения Российской Федерации, - Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - наградами Ставропольского края	90-100% от должностного оклада 50-80% от должностного оклада 10-40% от должностного оклада
За добросовестный труд, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде	10- 100% от должностного оклада
Проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально	10- 100% от должностного оклада

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджетного учреждения.

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

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

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

В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и(или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196.

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

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

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 труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение 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) отступить от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего 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. Руководители организаций проверяют документы об образовании и устанавливают 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 образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. N 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 Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами образовательного Учреждения.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям;

за 30 часов педагогической работы в неделю – инструкторам по физической культуре;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшему воспитателю и воспитателям Учреждения;

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с учредителем

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края, МКУ «ЦОМО КМО СК»), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении при оплате за часы 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.

VIII. Порядок оплаты

труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196.

сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель, педагог-психолог	Воспитатель; старший воспитатель; педагог-психолог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Музыкальный руководитель; концертмейстер
