

Согласовано:

Председатель ППО



Л.В.Клевцова
Л.В.Клевцова

17 января 2022 г

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ "ЦРР -
детский сад № 3 "Березка"
города Новопавловска

Е.В.Стерхова
Е.В.Стерхова
Приказ № 42-од от «17» января 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 3 «Берёзка» г. Новопавловска

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», в целях реализации распоряжения Правительства Ставропольского края от 30 ноября 2017 года № 370-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 10.01.2022г. № 2 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края, 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».

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Примерного положения.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением 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 Учреждения приведен в **разделе 5** Положения.

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

10. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. 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).

12. 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.

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

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

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	5512

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	6650
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	7500
3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед старший воспитатель	8000

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	5512
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6051

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	4039
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож - прачка - кухонная рабочая	4233
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар	5580
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - оператор котельной, повар	5644
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	6412

2.2. 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, соглашениями 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 снижен 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.	Учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии	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	до 15

3.5.2. Оплата труда работников (сторожа, операторы 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.

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

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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

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

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 учреждения, 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.

3.5.6. 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.

Размер должностного оклада 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.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения.

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

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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.

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. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- воспитателям за реализацию образовательной программы дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов (установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом педагогической нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами);

- 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 районных и краевых экспериментальных площадках, творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	100%
3.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения –	100%
4.	Завхозу 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.	Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения)	100%
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 ДООУ, ответственным за оформление, содержание и обновление сайта ДООУ.	50%
13	Педагогическим работникам за реализацию программ экспериментальной деятельности ДООУ	20%
14	Работникам ДООУ : - за покос травы в летне-осенний период	20%
15	Работнику ДООУ за ведение документации по ГО и ЧС	20%
16	Воспитателям при превышении норматива наполняемости детей в группах	30%
17	Педагогическим работникам за участие внутри ДООУ, городских, районных, краевых, оформление тематических выставок.	50%
18	За разработку локальных актов ДООУ по направлению своей деятельности	50%
19	Эффективная и качественная работа с внедошкольными органами (опека, правоохранительные органы, социальная защита и другим социумом).	30%
20	Работнику ДООУ 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%

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании утвержденного Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг. Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников:

1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные обучающие проекты с воспитанниками, социальные проекты, др.);
2. Организации (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и воспитанниками;
4. Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.;
5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей;
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповой, приемной и пр.).
8. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.
9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.

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.

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

За наличие квалификационной категории работникам устанавливаются следующие выплаты:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение 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).

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

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

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.

4.6 За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера: в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.7 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.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.8.1. В Учреждении устанавливаются следующие показатели премирования:

Наименование выплат	Размер выплат
По итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц	До 200% от должностного оклада
«День дошкольного работника», Международный женский день, 23 февраля	До 50% от должностного оклада
Юбилейные даты рождения – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет	Один должностной оклад
Единовременная разовая премия за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководства	До 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 района;	50% от должностного оклада
Подготовка педагогов (победителей и (или) призеров) в конкурсах, конференциях, смотрах, проводимых в рамках мероприятий министерства образования Ставропольского края, Министерства образования и науки Российской Федерации	100% от должностного оклада
Результаты деятельности ДОУ по итогам рейтинга за учебный год: - 1 место в рейтинге ОУ ; - 2 место в рейтинге ОУ ; - 3 место в рейтинге ОУ.	80% от должностного оклада 50% от должностного оклада 30% от должностного оклада
Качественная подготовка ДОУ к началу нового учебного года.	100% от должностного оклада
Разработка и реализация новых педагогических технологий, авторских программ, творческий поиск и новаторства в педагогической деятельности	До 80% от должностного оклада

Участие и занятие призовых мест воспитанниками ДОУ в городских, районных мероприятиях	До 50% от должностного оклада
За получение грамот и наград вышестоящих организаций	До 50% от должностного оклада
За добросовестный труд, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде	До 100% от должностного оклада

4.8.2. Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.8.3. Вышеперечисленные премиальные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.9. Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

V. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

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

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

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

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

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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.

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

е) 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.

5.6. Руководители учреждений 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 учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений 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 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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 педагогическим работникам

7.1. Почасовая оплата труда педагогическим применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих не свыше 2 месяцев по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников;

за педагогическую работу специалистам предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников отдела образования, МКУ «ЦОМО КГО СК»), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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.

7.2.Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 2.1.3. настоящего Положения, образуют новые размеры окладов (ставок заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом установленной учебной нагрузки 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).

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г № 276 Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических

работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, 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
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

IX. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в ДОУ

9.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах 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 ДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю- для воспитателей и педагога-психолога, 30 часов – для инструктора по ФК, 20 часов – для учителя-логопеда, 24 часа для музыкального руководителя, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами ДОУ.

9.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 п.6.1 настоящего приложения.

9.4. Ставки заработной платы педагогов, работа которых не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом ДОУ и правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

9.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1, составляет 40 часов в неделю.

9.6. 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.