

От работников

Согласовано:

Председатель ПО МКДОУ ДС  
№ 15 «Сказка» с. Высоцкое

« 14 » 02.2025г.

 О.С. Пронина

От работодателя

Утверждено:

Заведующий МКДОУ ДС  
№ 15 «Сказка» с. Высоцкое

« 14 » 02.2025г.

 И.В. Лукинова

**Положение**  
**по оплате труда работников**  
**муниципального казенного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад № 15 «Сказка» с. Высоцкое (МКДОУ**  
**ДС № 15 «Сказка» с. Высоцкое)**  
**(в новой редакции 2025г.)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Сказка» с. Высоцкое (далее Положение, Учреждение), подведомственное отделу образования администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, нормативными правовыми актами Петровского муниципального округа Ставропольского края, в целях повышения материальной заинтересованности работников казенных учреждений, росте квалификации и повышении эффективности труда, приказа отдела образования администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края № постановлением администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22 октября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 132 от 22.03.2024г. «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края», в целях реализации статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации, повышения материальной заинтересованности работников казенных учреждений в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг.

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

**Заработная плата работников Учреждения состоит из:**

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

3. Минимальные 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 и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) 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. 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.

9. 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.

**10.** Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из 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 учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**11.** 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.

**12.** Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**13.** Зарботная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в Учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетного учреждения.**

**2.1.** Размеры должностных оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

**2.1.1.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад
-------	--------------------------	---	-------------------------------

			(рублей)
1	2	3	4
1.		Помощник воспитателя	6746,00

**2.1.2.** Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	9 143,00
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	10 311,00

**2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих**

**2.2.1.** Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь - машинистка	6 746,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 408,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	8 335,00

**2.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

**2.3.1.** Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

<b>1 разряд работ</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>дворник</b>	4945,00
<b>2 разряд работ</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных помещений, кухонный рабочий, оператор котельной</b>	5 181,00
<b>3 разряд работ</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>кладовщик, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	5 415,00

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** В Положениях об оплате труда работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание бюджетного учреждения.

**2.3.4.** В случаях, когда заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнив норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

**2.3.5.** Выполнение работниками Учреждения трудовой функции дистанционно (удаленно), (выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования) не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Во всех случаях организации работы действует единая система оплаты труда, определяемая настоящим Положением.

### **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.

**3.2.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Соглашением, 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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашением.

**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 Учреждения по результатам проведения, специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, повышающих гигиенические нормативы, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- **Повар 4%** ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

Заведующий Учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

**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. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35%** часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

В Учреждения приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации введен суммированный учет рабочего времени для сторожей на 1 год с учетным периодом с января по декабрь (статья 104 ТК РФ) и операторов котельных установок с учетным периодом с октября по апрель (статья 104 ТК РФ).

Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в отношении которого введен суммированный учет (для этого составляются графики работы (сменности), которые доводятся до

сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

У работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого Работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.). Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

У работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

Если работник увольняется до окончания учетного периода, за который установлена норма рабочего времени, то норма рабочего времени для такого сотрудника исчисляется с начала учетного периода до дня увольнения.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст. 104 ТК РФ).

Подсчет часов переработки при суммированном учете рабочего времени ведется после окончания учетного периода, установленного в организации (письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363).

### **3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда:

- 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.

### **3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

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

**3.5.4. 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – **20-100%** должностного оклада, ставки заработной платы:

- **помощникам воспитателей в учреждении за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков - 30%** к должностному окладу или ставки заработной платы.

**Педагогическим работникам Учреждения:**

- **заведующему и педагогическим работникам (воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору физического воспитания, педагогу - психологу) - 25 %** должностного оклада за работу в Учреждении, **расположенной в сельской местности**, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке;

- **педагогическим работникам** за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях – **20%** должностного оклада;

- **за обслуживание вычислительной техники** (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) - **1%-5%** должностного оклада **(за каждый работающий компьютер)** устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

**Педагогическим работникам** для установления размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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

**3.5.6.** Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема

выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа 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 образовательного 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 профсоюзным комитетом 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 квалификационной категории;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

**в) за стаж работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:**

- при стаже работы от 3 до 5 лет – **3%**;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – **7%**;
- при стаже работы свыше 10 лет – **10%**.

**В стаж работы включается:**

- время работы в учреждении;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы ( должность) и заработная плата полностью или частично ( в том числе увольнение время оплачиваемого 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 учреждения для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ;
- время военной службы граждан, если в течении трех месяцев после увольнения с этой службы они поступят н работу в то же учреждение.

**г) премиальные выплаты по итогам работы:**

- а) премия по итогам работы за месяц;
- б) премия по итогам работы за квартал;
- в) премия по итогам работы за учебный год;
- г) премия по итогам работы за календарный год;
- е) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждение государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ;

- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой Министерства образования СК;
- Почетной грамотой администрации Петровского муниципального округа СК.

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками

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

г) к юбилейным датам Учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности к учреждению, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности 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.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и воспитанниками учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе учреждения или плодотворное участие работников учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;
- внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях учреждения по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно -образовательного процесса учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
- итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;
- личный вклад в общие результаты деятельности учреждения;
- личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

#### **4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:**

**4.3.1. Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 % от должностного оклада ( ставки заработной платы) по основной должности.**

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение 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 находящиеся в трудовых отношениях с Работодателем.

**4.3.2. Денежные выплаты воспитателям Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере -2000 руб.;**

**4.3.3. Педагогическим работникам за руководство кружковой работой - 20% должностного оклада ( ставки) заработной платы**

**4.3.4. За организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения –25%от должностного оклада( ставки) заработной платы.**

**4.3.5. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения – 30 % от должностного оклада( ставки) заработной платы.**

**4.3.6. Педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий -20%от должностного оклада( ставки) заработной платы по основной должности на 1 тарифную ставку.**

**4.3.7. Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)-25%от должностного оклада ( ставки) заработной платы.**

#### **4.3.8. Работникам, ответственным за работу на сайтах:**

- **ОТС Маркет** 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы(ставки) заработной платы.

- **Меркурия** - 20 % от должностного оклада(ставки) заработной платы(ставки) заработной платы.

- **ЕГИССО** – 40% от должностного оклада (ставки) заработной платы(ставки) заработной платы.

- **Новигатор дополнительного образования** – 30% от должностного оклада (ставки) заработной платы.

- **электронный документооборот 1-С** 100% от должностного оклада(ставки) заработной платы.

- **АВЕРС** – 40% от должностного оклада(ставки) заработной платы

- **информационные аккаунты в социальных сетях** – 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.

- **по ведению официального сайта ДОУ** -100% от должностного оклада (ставки) заработной платы.

**4.3.9. За осуществление функций общественного инспектора по охране (ставки) заработной платы прав детства – 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.10. За организацию и проведение работы Консультативного пункта для родителей учреждения и не посещающих детский сад- 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.11. За организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма- 20% от должностного оклада (ставки) заработной платы.**

**4.3.12. За проведение работы по физическому воспитанию, организацию физкультурно - спортивных либо развлекательных мероприятий- 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.13. Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда – 40% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.14. Контрактного управляющего, по охране труда - 40% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.15. За проведение и организации работы по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС и т.д.) - 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.16. По взаимодействию с пенсионным фондом- 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.17. Работникам, ответственным за организацию питания- 30% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.18. За руководство методическим объединением - 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.19. За осуществление наставничества молодых педагогов - 20% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.3.20. За организацию сетевого взаимодействия между образовательными организациями округа - 10% от должностного оклада(ставки) заработной платы.**

**4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.**

**4.4.1.** За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, с применением весового коэффициента показателей (балла) и сроками, утверждаемыми Учреждением.

**4.4.2.** За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- 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).

**4.4.3.** За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание «народный» – в размере **30 %**, «заслуженный» – **20%** установленной ставки заработной платы по основной должности;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере **15 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;
- награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, медалью Ставропольского края «За доблестный труд» (1, 2, 3 степени) - в размере **10 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

За наличие наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд» устанавливается выплата стимулирующего характера в размере **15 %** 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.

**4.4.4. За эффективность деятельности.**

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- а) достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- б) высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в) в связи с государственными и профессиональными праздниками;

- г) в связи с юбилеями сотрудников (50,55,60,65 лет) или юбилеями Учреждения;
- д) получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- е) личный вклад в укрепление материально – технической базы, создание условий комфортного и безопасного пребывания детей в ДОУ.
- ж) качественную подготовку Учреждения к новому учебному году;
- з) проведение на базе Учреждения или плодотворное участие работников Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;
- и) разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;
- к) внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;
- л) представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях бюджетного учреждения по распространению опыта работы;
- м) личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения;
- н) итоги смотров-конкурсов, авторских проектов;
- о) итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатам проверок и выводам;
- п) личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения;
- з) по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности к учреждению, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности 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.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

**4.7.** Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

**4.8.** Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

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

**4.9.** Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда Учреждения, перечня показателей эффективности деятельности.

**4.10.** Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера. Такие выплаты могут быть не установлены или уменьшены в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима, прогула;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- работникам, проработавшим неполный месяц;
- при поступлении обоснованных жалоб родителей на действия работника,
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДООУ;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

**V. Оплата 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**

**5.1.** Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- 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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
---	--

1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель – дефектолог, учитель логопед	Учитель – логопед; Учитель – дефектолог; Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу	музыкальный руководитель

**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.** Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы(ст.333 ТК РФ):

- воспитатель, педагог-психолог - 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за

ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

**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.

## **VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам учреждения.**

**6.1.** Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности МКДОУ ДС № 15 «Сказка» с. Высоцкое, приказ № 234 от 30.11.2015 г.

**6.2.** 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).

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

**6.4.** 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.

**6.5.** Окончание 3<sup>x</sup> 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.

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

**6.7.** Преподавателям музыкальных дисциплин, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

**6.8.** Изменение размера оплаты труда производится при:

- увеличении стажа 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;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

#### **6.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное 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) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 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 или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

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

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

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

## **VII.Порядок исчисления заработной платы работникам образовательного учреждения**

**7.1.**Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении для выплаты с выходными или нерабочими праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала ( ст. 136 ТК РФ).

**7.2.** Тарификация работников, производится 1 раз в год.

**7.3.** Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий), по вводимым

условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в Учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

**7.4.** В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего в соответствии с режимом рабочего (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата ( досчет) работников индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

При каждом изменении МРОТ в Учреждении проводится увеличение доплаты (досчета) работников до значения МРОТ, установленного законодательством.

Доплата (досчет) с учетом индексации выплачивается, работникам Учреждения начиная с даты, когда вступило в силу новое значение МРОТ.

Доплата (досчет) начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.

**7.5.** В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменения возникают при:

- присвоение квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения 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.

**7.6.** Работодатель в письменной форме извещает каждого «Работника» о составных частях заработной платы, причитающейся ему за каждый период (ст.136 ТК РФ).

**7.7.** Работодатель с заработной платы и иных доходов «Работника» уплачивает налоги в размере и порядке, предусмотренном, действующим

законодательством РФ и производит, удержания для погашения его задолженности в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.