

СОГЛАСОВАНО


Председатель ПК  
МБДОУ детского сада № 26  
«Аленький цветочек»

 М.А.Малыхина



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ  
детского сада № 26  
«Аленький цветочек»

 С.В.Шаталова  
Приказ № 3 от «22» 08 2018 г.



ПРИНЯТО

Общим собранием работников Учреждения  
МБДОУ детского сада № 26

«Аленький цветочек»

Протокол № 3 от «22» 08 2018 г.

для внесения на утверждение

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников

### МБДОУ детского сада

### № 26 «Аленький цветочек»

г. Пятигорск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Аленький цветочек», далее Учреждение, разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением администрации г. Пятигорска от 29.12.2017 № 5641 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города-курорта Пятигорска и работников органов местного самоуправления города-курорта Пятигорска, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих».

1.2. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим положением, заработная плата работников МБДОУ детского сада № 26 (далее - Учреждение) состоит из:

- должностных окладов (ставок заработной платы);
- досчета до минимального размера оплаты труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

1.3. 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.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. 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.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам приведен в разделе 5 настоящего положения.

1.9. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении приведены в разделе 6 настоящего положения.

1.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 7 настоящего положения.

1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 8 настоящего положения.

1.12. 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.

1.13. 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.

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

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

## **2. Минимальные должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей**

### 2.1. Минимальные должностные оклады работников

#### Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

##### 2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по ВМР	17894	16761	15725	14116

Примечание:

1. В размеры должностных окладов заместителей заведующего, кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе и заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по АХЧ, ФР	17790	16657	15621	14012

Примечание

1. Вновь назначенным на должность заместителя заведующего и не прошедшим соответствие

занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада руководителя.

2.1.2 Минимальные ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6 580
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7 580
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	8 555

Примечания:

1. В размеры ставок заработной платы педагогических работников Учреждения включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.3. Минимальные ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.		Помощник воспитателя	4187

2.2 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.2.1.Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 4 450 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 5 600 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 6 373 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» 7 281 рублей.

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Делопроизводитель	4450
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
специалист по организации питания в дошкольных учреждениях	5600
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	5880

### 2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1 Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Дворник, уборщик служебных помещений сторож, подсобный рабочий ,машинист по стирке белья, кастелянша кладовщик	4303 рублей
рабочий по комплексному обслуживанию, ремонт зданий и сооружений	5606 рублей
повар 5 разряда, электрик 5 разряда	5676 рублей
повар 6 разряда	5931 рублей

### 3. 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, 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, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4.В Учреждении существуют следующие виды компенсационных выплат:

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной

платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами

Работникам муниципальных образовательных 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:

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

Выплаты работникам осуществляются по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, неблагоприятными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

№	Наименование работ	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда: помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений, шеф-повару, повару, подсобному рабочему, кладовщику, машинисту по стирке белья	12%

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

3.4.2 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):

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией:	
	заместителю по ВМП	15%
	воспитателю	20%
	помощнику воспитателя	15%
	музыкальному руководителю	15%

2.	Помощникам воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми непосредственно образовательной деятельности, оздоровительных мероприятий, формирования у детей навыков трудовой деятельности	30%
3.	Работникам за работу в аттестационных комиссиях	20%
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20%
5.	Воспитателям за работу с компьютером	5%

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) определяются заведующим по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

3.4.2.1 Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.4.2.2 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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.

3.4.2.3 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.

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

3.4.3. Доплаты за увеличение объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Работникам Учреждения, выполняющим 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 доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

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 образовательного учреждения.

3.4.4. Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- воспитателям за работу с архивом учреждения 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- воспитателям за заведование учебными кабинетами 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

3.4.5 Доплата до минимального размера оплаты труда.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты.**

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 работников 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.

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).

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему Учреждению.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;

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.

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

- денежные выплаты воспитателям Учреждения, реализующим программу дошкольного образования в размере 2 600 рублей;
- денежные выплаты музыкальным работникам Учреждения, реализующим программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- денежные выплаты помощникам воспитателя Учреждения, реализующим программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения – 70%;
- за работу на педагогической площадке и ГМО:
  - ✓ руководителю педагогической площадки – 10%;
  - ✓ членам педагогической площадки – 10%;
  - ✓ за руководство ГМО – 15%.
- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения:
  - ✓ выполнение должностных обязанностей контрактного управляющего в размере 50%;
  - ✓ за ведение необходимой документации по охране труда и технике безопасности – 15%;
  - ✓ за исполнение обязанностей секретаря педагогического совета – 10%;
  - ✓ за работу по охране прав детства- 10%;
  - ✓ за организацию работы по предупреждению ДТП – 20%;
  - ✓ за оформление листов временной нетрудоспособности – 10%;
  - ✓ за работу с муниципальной электронной очередью – 10%;
  - ✓ за работу по ведению сайта Учреждения ( за своевременный сбор и обновление информации для размещения на сайте) – 25%;
  - ✓ за осуществление работы по профсоюзу и ведение профсоюзной документации – 15%;
  - ✓ за участие в подготовке социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения, участие в подготовке муниципального задания, выполнение ежеквартальных отчетов для Пенсионного фонда)- 20%;
  - ✓ За организацию и участие в социально-культурных общественных мероприятиях (концертах, выставках, олимпиадах, конкурсах, праздниках)- 30%
  - ✓ За оформление предметно-развивающей среды – 25%.

- За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности работникам могут устанавливаться и выплачиваться выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность				
1.	От фактического дохода,	устанавливается по итогам	Воспитатели	Зам.зав.по ФР	Зам.зав.по ВМР	Зам.зав.по АХЧ

полученного от осуществления деятельности, приносящей доход: до 50 тыс. руб.; от 50 до 150 тыс. руб.; от 150 до 300 тыс. руб.; свыше 300 тыс. руб.	предыдущего месяца и выплачивается в текущем месяце	0,25%	0,5%	1,2%	1,2%
		0,50%	1%	3,0%	3,0%
		0,75%	1,2%	4,8%	4,8%
		1%	1,5%	5%	5%

Воспитателям выплачиваются выплаты стимулирующего характера, за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности за индивидуальную работу с детьми по рекомендации специалистов, осуществление контроля по оплате за дополнительные платные услуги, учет оплаты, составление ведомостей для бухгалтерии, ведение документации; зам.зав.по ФР за составление и расчет калькуляции по дополнительным платным услугам, контроль за соблюдением выполнения плана и добавление изменений в части доходной и расходной сметы по платным услугам, ведение документации по платным услугам; зам.зав. по ВМР за создание условий для выполнения платной дополнительной услуги, а именно: разработка графика работы специалистов, составление расписания образовательной деятельности с учетом «Гигиенических требований к максимальным нагрузкам образовательной деятельности», разработка программ дополнительного образования, консультации педагогов по программам дополнительного образования, зам. зав. по АХЧ за создание условий для выполнения платной дополнительной услуги, а именно: снабжение необходимыми материалами, пособиями и прочим имуществом необходимыми для проведения платных образовательных услуг, поиск и работа с поставщиками по вопросам приобретения учебных материалов и пособий для занятий, Оформление стендов по размещению информации о дополнительных платных образовательных услугах и размещение изменений по ним.

Размер выплаты стимулирующего характера за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом руководителя ежемесячно на основании сведений о фактически поступивших доходов по итогам предыдущего месяца.

- воспитателям за руководство кружковой работой - 15%;
- воспитателям за наставничество – 15%.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения.

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

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

- За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 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.

➤ За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- 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. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются 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 Учреждении.

- 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.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением о премировании.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего с учетом 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 Учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). 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.

## **5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного Учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений 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. N 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. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин (музыкальный руководитель), окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам специальных (коррекционных) образовательных учреждений для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании

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

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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.

5.9. 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) отступать от Единого [реестра](#) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего 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

5.10. Заведующий 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 Учреждения несет заведующий.

## **6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.**

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

- за 20 часов педагогической работы в неделю – логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю – инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям учреждения, педагогу-психологу, старшему воспитателю.

Примечания:

6.2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

6.2.2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена астрономических часах.

6.2.3. Конкретная продолжительность занятий с детьми в Учреждении предусматривается с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), Уставом Учреждения, утвержденных в установленном порядке и регулируется расписанием занятий, режимом работы Учреждения..

6.2.4. Педагогическая работа работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы педагогических работников.

6.2.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2 , составляет 40 часов в неделю.

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

6.2.7. Объем педагогической нагрузки работников устанавливается исходя из конкретных условий Учреждения, обеспеченности кадрами, учебному плану и программам.

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

6.2.8. Верхний предел объема педагогической работы, который может быть определен педагогическим работникам в Учреждении, не установлен.

## **7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений**

7.1. Месячная заработная плата преподавателей (в том числе преподавателей, работающих в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления

полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.3. Тарификационные списки преподавателей ежегодно утверждаются заведующим по согласованию с учредителем.

## **8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада 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 должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

## **9. Порядок оказания материальной помощи.**

9.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работнику может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников;

- в иных случаях.

9.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель.

## 10. Прочие вопросы оплаты труда.

10.1 Заместителям заведующего Учреждения устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2
2.	От 250 до 500 включительно	до 2,5
3.	От 500 до 800	до 3,7
4.	Свыше 800	до 4,0

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителя заведующего Учреждением к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения, устанавливается заведующим. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

В учреждении установлена следующая кратность для заместителей заведующего:

№ п/п	Должности	Кратность
1.	Заместитель заведующего по АХЧ	2,5
2.	Заместитель заведующего по ФР	2,5
3.	Заместитель заведующего по ВМР	2,5

Кратность может быть увеличена до предельного размера 2,5 по приказу Заведующего Учреждением.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя заведующего Учреждением к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя заведующего к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заведующего к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении заместителем заведующего, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению заведующего, заместителю заведующего Учреждением может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).



Расчет величины среднемесячной заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Перечень  
должностей работников учреждений образования, относимых к  
основному персоналу

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения,	Воспитатель; старший воспитатель; учитель-логопед; учитель- дефектолог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; инструктор по физкультуре; музыкальный руководитель, педагог-психолог