

Дополнения и изменения к коллективному договору
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 26 «Аленький цветочек»

На 2018 – 2021 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 26
«Аленький цветочек»
Шаталова Светлана Васильевна

« 31 » августа 2021 г.



М.П.



От работника:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 26
«Аленький цветочек»
Малыхина Марина Александровна

« 31 » августа 2021 г.



М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № 24/05-18 от « 09 » 09 2022 г.
Руководитель органа по труду Зав. отделом Бугаева В.С.
(должность, Ф.И.О.)



Приложение № 2
К коллективному договору

«МНЕНИЕ УЧТЕНО»
Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 26
«Аленький цветочек»


М.А. Малыгина



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ детским садом
№ 26 «Аленький цветочек»


С.В. ШАТАЛОВА



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБДОУ детского сада
№ 26 «Аленький цветочек»
(в новой редакции от 01.09.2021г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 26 «Аленький цветочек» (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с «Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», утвержденное приказом № 801 от 21.06.2021 г.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, данным Положением.

Положение предусматривает размеры ставок, должностных окладов (окладов) по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников за календарный месяц, либо за установленную норму часов педагогической работы в месяц применительно к соответствующим квалификационным уровням.

Заработная плата работников состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

досчета до минимального размера оплаты труда (МРОТ);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

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

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4.

1.6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 5.

1.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6.

1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется штатным расписанием на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), объема централизованных средств, используемых учреждением с учетом целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание утверждается заведующим по согласованию с МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» и включает в себя все должности работников учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, не предусмотренных штатным расписанием.

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.

1.10. Положение утверждается заведующим учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Фонд оплаты труда формируется муниципальными учреждениями на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

1.13. Индексация заработной платы работников муниципальных учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. 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.

2.2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей.

Заместителям заведующего учреждением должностные оклады устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	18 663
2	Заместитель заведующего по экономической деятельности	18 663
3	Заместитель заведующего по АХЧ	18 663

Примечание:

а). Вновь назначенным на должность заместителя заведующего и не прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада заведующего учреждением.

2.3. Заместителям заведующего устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы со среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей заведующего на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей заведующего, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.4. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	Первый уровень	Помощник воспитателя	5 319

2.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6 710
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	7 110
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	7 730
4	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	8 750

2.6. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5 319
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по организации питания	5 841
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6 133
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 594

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Дворник; сторож; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; кастелянша; кладовщик; машинист по стирке белья	4 488
Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	5 847
Повар 5 разряда; электрик 5 разряда	5 920
Повар 6 разряда	6 186

Раздел 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, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края,

муниципальными правовыми актами города Пятигорска, содержащими нормы трудового права.

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, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

В учреждении установлены следующие выплаты компенсационного характера:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	За работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	Заместителю заведующего по ВМР;	15%
		учителю – логопеду;	20%
		воспитателю;	20%
		музыкальному руководителю;	15%
		помощнику воспитателя	15%
2	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнении работ различной квалификации	Работники	Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную поручаемую работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам.

Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в

установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются заведующим с письменного согласия работника			
3	Сверхурочная работа	Работники	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 вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного сверхурочной работе			
4	За дежурство в ночное время (с 22.00 ч. до 6.00 ч.)	Сторож	35 % от ставки з/п за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов
5	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Сторож	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (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
6	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Помощник воспитателя	30 %
7	За тяжесть трудового процесса	Помощник воспитателя шеф повар	12 %

		повар кладовщик Кухонный рабочий уборщик служебных помещений	
8	За руководство методическими, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работу в аттестационных комиссиях	Педагогические работники	15 %
9	За работу с архивом учреждения	Работники	20 %
10	За работу с сайтом учреждения	Работники	от 10 % до 20%
11	За руководство кружковой работой	Педагогические работники	25 %
12	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	Работники	25 %
13	За оформление больничных листов в зависимости от численности сотрудников: до 100 человек	Работники	10 %
14	За ведение делопроизводства при отсутствии в штатном расписании должности делопроизводителя	Работники	20 %
15	За обслуживание вычислительной техники, при отсутствии в штатном расписании учреждения должности техника по обслуживанию вычислительной техники	Работники	50 %
16	За выполнение функций контрактного управляющего (при отсутствии в штатном расписании должности контрактного управляющего)	Работники	50 %
17	За заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными залами	Педагогические работники	10 %
18	За выполнение функций специалиста по охране труда и технике безопасности (работникам бюджетных и автономных учреждений, где отсутствует в штатном расписании учреждения должность специалиста по охране труда и технике безопасности)	Работники	20%
19	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	Работники	20%

Примечание к таблице:

<*>перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются заведующим по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с данным Положением, коллективным договором, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников 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). Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

В пределах лимитного фонда учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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

- денежные выплаты воспитателям, реализующим программу дошкольного образования в размере 2600 рублей;
- денежные выплаты музыкальному руководителю, реализующему программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- денежные выплаты помощникам воспитателя учреждения, участвующих в реализации программы дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- денежные выплаты воспитателям и помощникам воспитателя за посещаемость детьми групп сверх установленного норматива;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения – 70%;
- педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования краевого и федерального значения до 15%;
- педагогическим работникам за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания дошкольного образования - до 35 % (руководителю педагогической площадки – 10%; членам педагогической площадки-10%; за руководство ГМО-15%);
- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий:
 - ✓ подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного 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%;
 - ✓ организация работы по ПДД-20 %;
 - ✓ оформление документов на получение компенсации части родительской платы 10 %;
 - ✓ за выполнение обязанностей секретаря заседаний органов самоуправления 10 %;
 - ✓ за работу по охране прав детства-10%;
 - ✓ ведение ИАС «Аверс: Контингент дошкольной образовательной организации» 10%;
 - ✓ работа в единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) 20%.
 - ✓ воспитателям за наставничество-15%
- 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.

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

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении действует комиссия по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы с участием представительного органа работников.

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

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

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

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

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 5% ставки заработной платы;
- за наличие I квалификационной категории - 15% ставки заработной платы;
- за наличие высшей квалификационной категории - 20% ставки заработной платы.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться педагогическим работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

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

В стаж непрерывной работы включается:

- ✓ время работы в образовательных учреждениях;
- ✓ время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- ✓ время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- ✓ периоды временной нетрудоспособности;
- ✓ время отпуска работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа заведующего.

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

Оценку эффективности работы работников на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается заведующим по согласованию с представительным органом работников. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется Положением о комиссии. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников установлены целевые показатели эффективности деятельности (Приложение № 1 Перечень целевых показателей эффективности деятельности для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы).

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- ✓ достижение педагогическими работниками и обучающимися государственного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах -100

%;

- ✓ проведение на базе муниципального учреждения или участие муниципального учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100 %.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- ✓ при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100 %;
- ✓ в связи с государственными или профессиональными праздниками - 100 %;
- ✓ в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100 %;
- ✓ к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы государственного учреждения (50, 100 лет) - 100 %.

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

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

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

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

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.

Раздел 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 специфаккультеты 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.

Раздел 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 5.2, 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.

Раздел 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.

Раздел 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.

8.2. Заработная плата совместителя складывается из почасовой оплаты из расчета 0,5 ставки должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Раздел 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. Перечень должностей работников учреждений образования,
относимых к основному персоналу**

№	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе; ➤ Старший воспитатель; ➤ Воспитатель; ➤ Учитель-логопед; ➤ Педагог-психолог ➤ Педагог дополнительного образования; ➤ Инструктор по физической культуре; ➤ Музыкальный руководитель; ➤ Помощник воспитателя; ➤ Шеф-повар; ➤ Повар; ➤ Кухонный рабочий; ➤ Машинист по стирке белья

Установить долю фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу, не менее 60 процентов от общего фонда оплаты труда, с учетом выплат за счет средств из внебюджетных источников, включая оплату по договорам ГПХ.