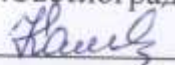



Согласовано
Председатель ПО
МКДОУ ДС № 4 «Ромашка»
г.Светлоград
 Н.Е.Калашникова

Утверждено
заведующий МКДОУ ДС № 4
«Ромашка» г.Светлоград
Приказ № 65 от 15.03.2017г.
 Н.И.Хаустова



**Положение
об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№ 4 «Ромашка» г.Светлоград**

2017г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 4 «Ромашка» г.Светлоград (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22.10.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального Ставропольского края, утверждённом приказом № 649 отдела образования администрации Петровского муниципального района от 29.10.2013 г (в редакции от 25.12.2014 г. № 747, от 30.12.2016 г. № 771.

2. Система оплаты труда работников МКДОУ ДС №4 «Ромашка» г.Светлоград (далее- учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

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

4. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (ставок), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 4 Положения.

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

9. 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 ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. 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.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского муниципального района Ставропольского края , предусмотренных на оплату труда работников казённых учреждений.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 1).

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)				
		Группа по оплате труда руководителей				
		I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	
1.	Заместитель руководителя (заведующего)*	15400	14425	13534	12731	

<*> В размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Заместителю руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителя) (далее – предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1	2	3
1.	До 250 включительно	1к3

Определение размера среднемесячной заработной платы заместителя руководителя осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителя руководителя.

Расчёт предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя руководителя производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя руководителя учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	3682

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5697
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	6564
4.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед	7265

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

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3461 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 4705 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 5354 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» 6111 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь - машинистка	3461
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей	4705
2 квалификационный уровень	Заведующие: хозяйством	4799
3 квалификационный уровень	шеф-повар	4940

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3407 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3570 рублей

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3731 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4705 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4760 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4975 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5083 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5408 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»

<i>Первый квалификационный уровень</i>		
	Повар	3731
	Подсобный рабочий	3 570
	Кастелянша	3 570
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3 570
	Сторож	3 407
	Дворник	3 407
	Уборщик производственных и служебных помещений	3 570
	Кладовщик	3 731
	Работник по комплексному обслуживанию зданий	3731
	электрик	3731

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами, а именно:

- шеф-повар-6%;
- повар-6%;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4%.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в коррекционных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном	

	лечении: работникам, непосредственно занятым в таких группах: - заместителю заведующего по УВР, воспитателям, учителям – логопедам; - помощникам воспитателей; - педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю.	20 15 6
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) воспитателям и другим педагогическим работникам	20
3.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство <u>психолого-медико-педагогическими консилиумами</u> , методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях	до 15

Примечания 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 руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Помощникам воспитателей Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми

занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков – до 30%;

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.3. В соответствии со статьей 104 ТК РФ в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени сторожей, чтобы продолжительность рабочего времени за год (январь-декабрь) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5.4. 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.

3.5.5. 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.

3.5.6. 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 выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей)- до 100%.

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 до 100%.

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.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением, 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, соглашении 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 заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за :

наличие квалификационной категории;

наличие ученой степени;

почетного звания;

ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) 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.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.2.2. Выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогам, в размере :

первый год работы- 1000 рублей

второй год работы – 1200 рублей

третий год работы- 1300 рублей.

4.2.3. Денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения; расширения зоны обслуживания; выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, или ниже одной штатной должности, размер ежемесячного денежной выплаты устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности.

Ежемесячная денежная выплата не производится воспитателям дошкольных образовательных учреждений, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

4.2.4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения.

4.2.5. Педагогическим работникам образовательных учреждений, проводящим работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – от 50% от должностного оклада;

4.2.6. Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении

изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – до 25%;

4.2.7. Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - до 30%;

4.2.8. За работу не входящую в круг прямых должностных обязанностей до 50% к окладу:

- организацию и проведение кружковой и клубной работы с воспитанниками и родителями— 20%;
- организацию и проведение работы по ОТ до 20%;
- организацию и проведение работы по ГО и ЧС — 25%;
- за работу с сайтом Учреждения — 15%;
- за осуществление функций общественного инспектора — 10%;
- за работу Уполномоченного по правам ребёнка в Учреждении — 10%;
- за организацию и оформление документации по спец. оценке труда в Учреждении — 10%;
- руководство МО в Учреждении, районе — 10%;
- за ответственность при эксплуатации узла учёта тепловой энергии и исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок Учреждения -10%;
- за ответственность за безопасную эксплуатацию электрохозяйства Учреждения - 5%
- за организацию и проведение работы с детьми из социально неблагополучных семей;
- за проведение контроля и взаимодействия с коммунальными службами – 25%.

4.2.9. За изменение условий труда до 50% к окладу.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. На основании утверждённого Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг Учреждения.

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

4.3.2. Порядок установления поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- работники учреждения самостоятельно проставляют количество баллов в оценочных листах в соответствии с представленными критериями и показателями работы за предыдущее полугодие;
 - стимулирующий фонд оплаты труда расходуется дифференцированно для стимулирующих выплат по 2 категориям: - педагогическим работникам; работникам непедагогических должностей, административным работникам.
- Цена одного балла по каждой из двух категорий работников учреждения подсчитывается отдельно.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы

различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

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

Заведующий учреждения на начало учебного года издает приказ об утверждении состава рабочей группы по экспертизе оценочных листов работников учреждения. Данная рабочая группа состоит из пяти человек. В ее состав входят:

- заведующий учреждения – председатель рабочей группы;
- заместитель заведующего по УВР, член рабочей группы;
- работник не педагогической должности, член рабочей группы;
- председатель профсоюзного комитета, член рабочей группы;
- педагогический работник, член рабочей группы.

Рабочая группа производит изучение оценочных листов. На основании данной экспертизы рабочая группа заполняет сводный оценочный лист, а также протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения. Председатель рабочей группы представляет лист согласования протокола для утверждения сводного оценочного листа, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения председателю профсоюзной организации. После процедуры согласования заведующий издает приказ по назначению стимулирующих выплат работникам, которые выплачиваются ежемесячно педагогическим работникам и два раза в год другим категориям работников. Если работник отказывается заполнять оценочный лист, стимулирующая выплата ему не устанавливается.

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

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки ;
- за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки ;
- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки ;

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

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности,

- почетной грамоты Министерства образования и науки РФ – в размере 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

4.4.1. Целью премирования является премиальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, роста профессионального мастерства, усиление социальной защиты и материальной поддержки.

4.4.2. Выплата премии, поощрения работников учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

4.4.3. Показатели премирования:

- по итогам конкурсов: городских, районных, краевых, всероссийских;
- за высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, района, края, России и участие в других мероприятиях учреждения по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
- плодотворное творческое взаимоотношение с родителями;
- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;

4.4.4. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года может выплачиваться всему списочному составу, проработавшему полный календарный год из стимулирующего фонда заработной платы.

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

4.4.5. Размер поощрения каждого работника по итогам года не зависит от выплаченной заработной платой за календарный год, непрерывного стажа работы .

При выплате вознаграждений не учитывается:

- выплаты по итогам предыдущего года;
- оплата больничных листов;
- премии, носящие разовый характер;

- зарплата за время учебного отпуска;
- пособие по рождению и уходу за ребенком;
- оплата очередного отпуска;
- персональные надбавки.

Размер поощрения работника зависит от конечного результата работы за текущий календарный год.

4.4.6. Размер вознаграждения может быть увеличен на:

- 25% работникам, не имеющим больничный лист в течение года;
- 10% работникам, имеющим больничный лист сроком не более 10 календарных дней;
- 15% работникам, занимавшим неоднократно призовые места в смотрах-конкурсах.

4.4.8. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее не назначения;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов работы с семьями;
- некачественного приготовления пищи;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья;
- несвоевременного обеспечения продуктами питания, сдачи тары, списания имущества.

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

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

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

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

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

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

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

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

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр», педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании устанавливаются должностные оклады в соответствии с п.2.1.3 раздела II настоящего положения .

Непедагогическим работникам учреждения устанавливаются должностные оклады в соответствии с п.2.1.1, 2.1.2., 2.2.1.,2.3.3 раздела II настоящего положения .

5.5.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. Учителям-логопедам учреждения 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.

5.7. Изменение размера оплаты труда производится при:

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

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

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

5.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы). Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несёт руководитель учреждения.

VI. Порядок исчисления заработной платы работникам учреждения

6.1. Установленная работникам заработная плата выплачивается 2 раза в месяц независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.2. Тарификация работников, производится 1 раз в год.

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

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

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

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

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

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Педагог – организатор; Старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Старший тренер- преподаватель; Тренер - преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре