



#### **ПРИНЯТО:**

На общем собрании трудового коллектива

Протокол от «08» 08 2015г.

№ 4

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 136 «Умка» г. Сочи**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 136 «Умка» г. Сочи разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Главы города Сочи от 02.02.2009г. № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (ред. От 26.04.2011г. № 1480);
- Постановлением администрации г. Сочи от 01.08.2014г. № 1516 «Об утверждении плана мероприятий изменений в отраслях социальной сферы муниципального образования город-курорт Сочи, направленных на повышение эффективности образования».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 136 «Умка», далее – «МДОУ № 136», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;
- порядка исчисления заработной платы и установления должностных окладов (ставок) заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- нормы рабочего времени, нормы нагрузки за должностной оклад (ставку заработной платы), порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка определения стажа педагогической работы для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;

- порядка и условий установления компенсационных выплат;

- порядка и условий установления стимулирующих выплат.

1.4. Оплата труда работников МДОУ устанавливается с учетом:.

-единого тарифно-квалифик. справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей;

-государственных гарантий по оплате труда;

-рекомендуемые размеры выплат окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-положение видов выплат компенсационного характера;

-положение видов выплат стимулирующего характера;

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.6. Месячная заработная плата работников МДОУ № 136, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени;

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников детского сада производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Локальный акт «Положение об оплате труда работников МДОУ № 136» разработан на три календарных года.

1.11. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом заведующей МДОУ, согласовывается с профсоюзом.

## **Раздел 2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.1.1. Заработная плата работников учреждения складывается из частей:

$$ЗП = О_p + О_p \times К_2 + КВ + СВ. \text{ где:}$$

**ЗП** – заработная плата работников;

**Ор** – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы,

$$O_p = (O \times K_1)$$

где:

**О** - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности по ПКГ;

**К1** - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

**К2** - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

**КВ** – компенсационные выплаты работникам;

**СВ** – стимулирующие выплаты работникам.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работникам учреждения (О) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы (Ор) определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (О) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с ПКГ (ПКГ - приложения №№ 1, 2, 4 настоящего Положения).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям (К1) устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы.

Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению).

2.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания (приложение N 5 к настоящему Положению), применяются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения дошкольного образования или педагогической деятельности или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения должностного оклада, ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.4. Руководитель образовательного учреждения может принимать решения об установлении персональных повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы в отношении конкретных работников учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются при условии выполнения учреждением установленных целевых значений размеров заработных плат по отдельным категориям работников и обеспечения их финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеры согласовываются с выборным профсоюзным органом учреждения.

Перечень должностей, к должностным окладам которых и ставкам заработной платы устанавливаются персональные повышающие коэффициенты приведен в приложении № 6.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал), но не более чем на календарный год.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

### **Раздел 3. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах субсидии на выполнение муниципального задания по реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми дошкольного, установленного учредителем учреждения, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения распределяется на фонд оплаты труда педагогического персонала и «прочего» персонала, не осуществляющих образовательный процесс (далее - прочий персонал).

$$\text{ФОТ}_{\text{у}} = \text{ФОТ}_{\text{пед}} + \text{ФОТ}_{\text{проч}}$$

где:

**ФОТ<sub>у</sub>**- фонд оплаты труда учреждения;

**ФОТ<sub>пед</sub>**- фонд оплаты труда педагогических работников;

**ФОТ<sub>проч</sub>**- фонд оплаты труда прочего персонала.

Размер фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пед}} = \text{Ч}_{\text{пед}} \times \text{ЗП}_{\text{общ.обр.}} \times \text{И}$$

где:

**ФОТ<sub>пед</sub>**- фонд оплаты труда педагогических работников;

**Ч<sub>пед</sub>** - средняя списочная численность педагогических работников учреждения;

**ЗП<sub>общ.обр.</sub>**- установленное целевое значение заработной платы работников общего образования на определенную дату;

**И**- установленный индекс роста фонда оплаты труда педагогического персонала на определенный период.

3.3. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов за ученую степень и почетное звание, выплаты по персональным повышающим коэффициентам, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

3.5. Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Доля централизованного фонда составляет 2,3% от фонда оплаты труда учреждения. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ц}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} \times \text{Ц},$$

**ФОТ<sub>у</sub>** – фонд оплаты труда учреждения,

**Ц** – централизованная доля ФОТ, %

3.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования,

исчисленных нарастающим итогом), руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующего фонда в части выплат по итогам работы работников учреждения, путем увеличения стоимости балла.

При наличии сумм экономии фонда оплаты труда пересчет стоимости балла по итогам работы производится в течение премиального периода ежемесячно.

#### **Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения**

4.1. Тарифной частью заработной платы педагогических работников учреждения, является установленный им с учетом выполненного объема работ оклад(должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента.

4.2. Оплата труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего педагогический процесс на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 7.к настоящему Положению.

4.3. Изменение размеров ставок заработной платы педагогических работников производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности: со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- получения образования или восстановления документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания: с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

4.4. При наступлении у работника права на изменение размера оклада ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, с момента наступления этого права.

4.5. При установления стажа педагогической работы и определении тарифной части заработной платы педагогического работника руководитель образовательного учреждения:

- а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяется размеры ставок заработной платы педагогических работников;

- б) ежегодно в начале учебного года составляет и утверждает на педагогических работников учреждения, включая педагогических работников по внутреннему и внешнему совместительству тарификационные списки.

При изменении в течение учебного года педагогической нагрузки или размеров ставок заработной платы педагогических работников тарификационные списки уточняются заново.

в) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров ставок заработной платы и тарифной части заработной платы педагогических работников учреждений.

## **Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников**

5.1. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путём возложения на него дополнительных обязанностей по приказу руководителя учреждения.

5.2. Расчетный размер оплаты труда за один час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{почас}} = \text{Ор} / \text{Н}_{\text{час.мес}} \times \text{Н}_{\text{факт.мес}} \text{ где:}$$

**ФОТ почас.** – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.

**Ор** – размер должностного оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ;

**Н<sub>час.мес</sub>** – установленная норма часов работы по занимаемой должности в месяц, час;

**Н<sub>факт.мес</sub>** – фактическое количество отработанных часов в месяц, час;

Среднемесячное количество часов для педагогических работников (**Н<sub>час.мес</sub>**) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы, 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)

## **Раздел 6. Нормы рабочего времени за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки.**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения определены приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу,

предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлена за 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

6.3. Ненормируемая часть рабочего времени.

6.3.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

в) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат.

6.4. Нормы часов педагогической работы непосредственно осуществляющих образовательный процесс за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью рабочего времени установлена:

20 часов в неделю - учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю – воспитателям дошкольных образовательных учреждений, работающих непосредственно в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

36 часов педагогической работы в неделю - воспитателям дошкольного образовательного учреждения;

36 часов педагогической работы в неделю - педагогам – психологам из них:

- за 18 часов в неделю непосредственной работы с детьми,
- за 18 часов в неделю другой педагогической работы;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с непосредственной работой с детьми.

Нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.5. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 6.2 сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 4 настоящего Положения.

6.6. Педагогическим работникам, не предусмотренным в пунктах 6.2. и 6.4. выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- за 36 часов педагогической работы в неделю - старшему воспитателю.

6.7. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.2, 6.6. в том числе руководителя образовательного учреждения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.8. При изменении нагрузки педагогическим работникам и другим сотрудникам ДООУ, по независящим от них причинам, они должны быть поставлены в известность об изменении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.9. Предельный объем нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением по образованию и науки администрации города Сочи.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме занятия руководящих должностей), может иметь место только с разрешения управления образования администрации города.

Руководителю муниципального образовательного учреждения совмещение его должности с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

## **Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставки заработной платы, должностного оклада**

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов, 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).

7.2. Требования к уровню образования при установлении должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям учителя-логопеда,

педагога-психолога, (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы, устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

7.4 Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная (дошкольная) психология, дефектология и другим аналогичным специальностям;

б) окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.6. Педагогам-психологам должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

## **Раздел 8. Порядок определения стажа педагогической работы для установления ставки заработной платы, должностного оклада**

8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является **трудовая книжка**.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

а) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательном учреждении согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение № 8 к настоящему Положению);

б) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации (приложение N 9 к настоящему Положению).

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения N 9 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении N 7 к настоящему Положению.

## **Раздел 9. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителя**

9.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

9.2. **Должностной оклад руководителя учреждения**, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на один

календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала.

Размер должностного оклада руководителя учреждения зависит от размера средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$$\text{ДО рук} \leq \text{ЗП ср. восп.} \times \text{Кот},$$

где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗП ср. восп. – размер средней заработной платы воспитателей.

Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

В учреждении применяются коэффициент за первую группу по оплате труда, равный – **1,8**;

Объёмные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется на основании приложения к настоящему Положению.

9.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления по образованию и науки города Сочи по согласованию с сочинской организацией профсоюза работников образования и науки.

9.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты регламентируются положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

9.5. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются:

– на 30% ниже должностного оклада руководителя.

9.6. Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя предусматриваются положением в стимулирующей части учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера определяется с учетом деятельности учреждения в процентах к должностным окладом или в абсолютных размерах.

## **Раздел 10. Порядок исчисления размера средней заработной платы**

## **работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

10.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются должностные оклады (ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера (независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты\*).

Расчет средней заработной платы воспитателей осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам основного персонала учреждения.

10.2. Средняя заработная плата работникам основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

10.3. При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения, учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность воспитателей, являющихся внешними совместителями.

10.4. Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

При определении должностного оклада руководителю учреждения не учитываются областные ежемесячные выплаты стимулирующего характера, производимые педагогическому персоналу и оплата труда воспитателей и младших воспитателей семейных групп.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

*\* В расчет средней заработной платы не включаются выплаты, производимые работникам учреждений за счет средств фонда стимулирования качества образования, выделяемых из областного бюджета учреждениям образования в рамках реализации долгосрочной целевой программы «Развитие системы образования и повышение уровня потребности в образовании населения Кемеровской области».*

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются воспитателей, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности воспитателей как один человек (целая единица).

10.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности воспитателей учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

**40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе).**

**36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);**

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых воспитателей за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

10.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности воспитателей, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 10.5 настоящего Положения.

## **Раздел 11. Условия и порядок премирования по итогам работы**

11.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими установленных показателей стимулирования.

11.2. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников МДОУ служит самоанализ педагогов, оценка деятельности комиссии МДОУ, ежегодно предоставляемый заведующему МДОУ.

11.3. Данные самоанализа педагогических работников МДОУ и решения комиссии МДОУ позволяют оценить уровень эффективности деятельности педагогов по пяти основным направлениям:

- Эффективность реализации образовательной программы;
- Эффективность инновационной деятельности;
- Эффективность обеспечения условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса;
- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;
- Уровень исполнительской дисциплины.

11.4. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность педагогических работников МДОУ

11.5. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогических работников МДОУ.

11.6. Система показателей качества и результативности труда педагогических работников МДОУ со значениями индикаторов утверждается настоящим Положением.

11.7. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МДОУ создается комиссия по определению оценки эффективности труда работников МДОУ, в состав которой входят 5 человек: заведующий МДОУ, заместитель заведующего по воспитательно – методической работе, старший воспитатель, заместитель заведующего по административно – хозяйственной части, представитель профсоюзной организации, представитель родительской общественности.

11.8. Комиссия на основе представленных педагогическими работниками МДОУ самоанализа осуществляет оценку эффективности профессиональной деятельности педагогических работников МДОУ.

11.9. Порядок, сроки проведения мониторинга и состав комиссии по определению оценки эффективности труда работников МДОУ утверждается приказом руководителя учреждения.

11.10. Председателем комиссии назначается заместитель заведующего по воспитательно – методической работе.

11.10. Оценка эффективности профессиональной деятельности педагогических работников МДОУ производится по итогам прошедшего учебного года. Комиссия принимает решение большинством голосов.

11.11. Комиссия согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном настоящим Положением издается приказ заведующего МДОУ о назначении стимулирующих выплат.

11.12. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

11.13. В установленные руководителем учреждения сроки, но не более 14 дней с начала очередного премиального периода, назначается заседание комиссии по определению оценки эффективности труда работников МДОУ, о чем трудовой коллектив учреждения извещается путем вывешивания объявления на доске.

На заседании комиссия по определению оценки эффективности труда работников МДОУ утверждает итоги рассмотрения оценочных листов. Итоги оценочных листов, по которым не достигнуто согласие между работником и руководителем учреждения, подводятся по результатам голосования членов комиссии.

При необходимости комиссия заслушивает пояснения сторон. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

В случае расхождения мнений членов комиссии по определению оценки эффективности труда работников МДОУ решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссия по определению оценки эффективности труда работников МДОУ.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

После этого на заседании комиссии проводится подсчет количества набранных баллов и расчет стоимости единицы балла работниками учреждения отдельно по педагогическому и прочему персоналу, определяется расчетный размер стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения.

Расчетный размер стимулирующих выплат по работникам учреждения определяется с учетом стоимости единицы балла и набранного работником количества баллов.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и наблюдательным советом учреждения. Согласованный приказ является основанием для выплат.

11.14.. Начисление и выплата премий по итогам работы производится ежемесячно в течение полугодия, начиная с 1-го числа месяца, следующего за отчетным премиальным периодом. Начисление производится за фактически отработанное время.

11.15. Для стимулирования качественной работы вновь принятому работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска (не отработавшему 3 месяца), комиссией назначается премиальная выплата сроком в размере 50% количества баллов по данной категории персонала, к которой относится работник. Эта премия устанавливается до следующего заседания премиальной комиссии.

11.16. На усмотрение руководителя учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, экономия ФОТ в течение премиального периода может направляться на увеличение размеров премий по итогам работы. В этом случае цена единицы балла увеличивается в оставшиеся месяцы премиального периода.

Для этого, в дополнение к первоначальному приказу об установлении премий по итогам работы за определенный премиальный период издается приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты работникам учреждения на оставшиеся месяцы премиального периода, с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

## **Раздел 12. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

12.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОУ устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОУ предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - 3.0

1	квалификационную категорию	% от оклада
	при наличии высшей	0.15%
	при наличии первой	0.10%
2.	<b>за ученую степень, почетное звание</b>	
	за кандидата наук, или почетное звание «Заслуженный», «Народный»	0.075
3.	<b>за выслугу лет</b>	
	при выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
	при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
	при выслуге лет от 10	15%
4	<b>за интенсивность и высокие показатели работы</b>	
	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения	до 100%
	за внедрение и разработку новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом).	до 100%
	создание экспериментальных площадок.	до 100%
	применение в работе достижения науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 100%
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их выполнения)	до 100%
	За расширение зон обслуживания: ГКП, Семейная группа, дети сверх нормы, сайт.	до 15 %
	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 100%
	за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 100%
	за участие в рабочей группе по внедрению ФГОС ДО	10%

12.4. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, размер указанной надбавки

устанавливается до 200% . Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

12.5. Размер стимулирующей надбавки может быть увеличен до 15.000 рублей для всех категорий работников МДОУ, за выполнение важных и ответственных работ не входящих в должностные обязанности, исходя из фонда экономии заработной платы;

12.6. Размер стимулирующей надбавки за высокое качество выполняемой работы может быть установлен педагогическим работникам МДОУ на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников в размере до 10 000 тысяч рублей.

### **Раздел 13. Порядок и установления выплат компенсационного характера.**

13.1. Оплата труда работников МДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам может быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера

1	за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда;	до 12%
2	за совмещение профессий (должностей);	до 100%
3	за расширение зон обслуживания;	до 100%
4	за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	до 100%
5	за специфику работы педагогическим работникам	15%
6	за работу в ночное время;	до 100%
7	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	до 100%
8	за сверхурочную работу.	до 100%

13.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12 %.

13.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему

объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания) объема дополнительной работы.

13.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам ДООУ за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

13.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МДООУ, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада).

13.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

13.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **Раздел 14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

14.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзом организации и наблюдательным советом по должностям работников учреждения в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, не учтенных в должностных обязанностях работников.

### **Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в % от оклада
<b>За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения</b>		
1	Поддержание сайта учреждения, публикации и отчеты в СМИ, внебюджетные доходы	До 100%
2	Выполнение дополнительных обязанностей по сотрудничеству с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	До 100%
<b>За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ</b>		
3	Реализация указа президента по снижению очередности. Семейные группы, повышение зарплаты педагогам, ФГОС, мониторинг по з/п, выполнение дополнительных обязанностей оператора АИС	До 100%
4	За оперативное и качественное внедрение новых форм и систем , финансово-хозяйственной, статистической, мониторинговой информации .	10%
5	За выполнение программы энергосбережения	10%
<b>Выполнение дополнительных работ, не учтенных в должностных обязанностях работников</b>		
6	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к (учебному году, летнему оздоровительному и зимнему периодам), с уточнением в приказах объемов и видов работ	До 100%
7	Выполнение дополнительных обязанностей по опиловке деревьев, погрузка мусора на машину.	15%
8	Расчистке территории от опавших листьев	10%
<b>Реализацию отдельных видов деятельности учреждения</b>		
9	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую роль)	10%
10	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую ведущую роль)	15%
<b>Особый режим работы</b>		
11	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения; обеспечение	до 100%

14.2. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за месяц и выплачивается:

- в первый квартал с января по март,
- во второй квартал с апреля по июнь,
- в третий квартал с июля по сентябрь,
- в четвертый квартал с октября по декабрь.

14.3. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям устанавливается в следующих размерах:

- до 7000 рублей – воспитателям, младшим воспитателям;
- до 2000 рублей - воспитателям, младшим воспитателям семейных групп;
- до 5000 рублей – прочему педагогическому персоналу (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям устанавливается с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

14.4. Специальная выплата диетсестре:

- до 2000 рублей – диетсестре.

Выплата диетсестре назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- выполнение денежных и натуральных норм по питанию за месяц;
- отсутствие нарушений по организации питания в МДОУ № 136;
- отсутствие претензий со стороны контролирующих органов.

14.5. Специальная выплата педагогическим работникам и диетсестре – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) устанавливается в размере:

- до 800 рублей - при стаже работы до одного года;
- до 600 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
- до 400 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
- до 1000 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.»

14.6. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в

группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

## **Раздел 15. Выплаты за качество выполняемых работ**

15.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается педагогическим работникам одновременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Администрацией Краснодарского края, департамента образования и науки Краснодарского края и другими наградами и поощрениями – 300 рублей.

15.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ назначается при условии, если награда не сопровождалась денежной выплатой, на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования на эти цели.

15.3. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по оплате труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

15.4 Выплаты расходуются на:

- единовременное премирование к знаменательным датам.
- материальную помощь работникам учреждения;

15.5. Педагогическим работникам учреждения выплачивается единовременная премия к профессиональному празднику «День дошкольного работника» - до 5000 рублей;

- к юбилейным датам всем работникам (50 и 55 лет, 65 лет) - 2000 руб.

Выплаты назначаются по приказу заведующей, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и на основании настоящего положения.

15.6. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь:

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети)- 3000 рублей;

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

15.7. Выплаты производятся по приказу руководителя.

## **Раздел 16. Заключительные положения**

16.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

16.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

16.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

16.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.