

УТВЕРЖДЕНО
приказом по МБДОУ
«Детский сад «Аистёнок»
от 27.12.2024 № 56
Заведующий _____
В. М. Асмолкова

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Аистёнок»**

ПРИНЯТО
с учетом мотивированного мнения
профсоюзного комитета МБДОУ
«Детский сад «Аистёнок»
протокол от 27.12.2024 г № 5

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аистёнок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Главы муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 30.10.2008 № 1499 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы», постановлением Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 26.21.2024 г № 2410 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области» и определяет:

-размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аистёнок» (далее - Учреждение) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

-размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

-порядок оплаты труда работников Учреждения;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

-виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

-основных государственных гарантий по оплате труда работников;

-единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- территориального отраслевого соглашения, заключенного между Комитетом образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области и Рославльской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными и муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из бюджета муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761, (далее – указы Президента Российской Федерации 2012 года).

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи работникам Учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами

Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников Учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников Учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Примерный перечень

должностей работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

2. Порядок оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области согласно приложению №2 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов работников организации, занимающих должности работников культуры, а также рабочих и служащих общеотраслевых должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Главы муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 12.11.2008 № 1560 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений бюджетной сферы». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в учреждениях, может производиться исходя из размера минимального оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в муниципальных бюджетных учреждениях образования, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области, приведен в приложении №3 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделам 3 и 4 настоящего Положения.

2.5. Увеличение (индексация) должностных окладов работников осуществляется на основании муниципального нормативного правового акта Учредителя.

При увеличении (индексации) должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам сверх минимального размера оплаты труда;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам сверх минимального размера оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором;

5) оплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

-за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

-за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

-за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения;

7) выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях. Выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях устанавливаются в следующих размерах:

-15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы и адаптированные дополнительные общеобразовательные программы;

- 20 процентов – учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими нарушения речи;

-15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка.

Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре.

3.3.Локальным нормативным актом Учреждения могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплата за наличие:

первой квалификационной категории – 6 процентов;

высшей квалификационной категории –10 процентов.

-выплата за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет:

от 5 до10 лет – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

от 10 и выше – 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Вышеуказанные выплаты устанавливаются для педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов в указанных выше процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от размера заработной

платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений, приведен в приложении № 4 к настоящему Положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

-выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.2. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в

образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

-40 процентов – за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

-40 процентов – за наличие почетного звания «Народный учитель»;

-30 процентов – за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение;

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Критерии оценки труда работников Учреждения определяются локальными нормативными актами Учреждения.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами Учреждения.

4.5. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении по итогам работы могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием для установления работникам Учреждения премиальных выплат являются результаты работы Учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед Учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами Учреждения.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Размер, порядок и условия премиальных выплат определяются локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами Учреждения показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Учреждением;

- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих Учреждению доход;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

- достижения в инновационной деятельности Учреждения;

- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных

образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

-участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

-интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

-наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

-участие, достижения в инновационной деятельности Учреждения;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-выполнение особо важных и срочных работ;

-трудовой вклад работника в выполнение проводимых Учреждением мероприятий;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- работу с детьми из социально неблагополучных семей;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- применение в работе иностранного языка;

-другие показатели, условия и достижения.

4.7.При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.8.Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда Учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.9.Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от

выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

4.10. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников Учреждения, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения, устанавливается работникам Учреждения персонально и оформляется приказом руководителя Учреждения.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных разделом 3 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для профессоров, докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для доцентов, кандидатов наук.

3. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение, в пределах фонда оплаты труда, формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается

приказом руководителя Учреждения, подписывается главным бухгалтером МКУ ЦБО и согласовывается с Управлением образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области.

Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по формам согласно приложению № 7 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем Учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) учреждения состоит из базовой части, фонда стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая часть ФОТ (далее – БЧФОТ) обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и рассчитывается как сумма этих должностных окладов, ставок заработной платы. БЧФОТ составляет 70 процентов ФОТ.

Фонд стимулирующих и компенсационных выплат (далее – ФСКВ) учреждения рассчитывается по формуле: $ФСКВ = (БЧФОТ \times 30\%) / 70\%$.

Месячная заработная плата работника Учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

6.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Аистёнок»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Руководитель (заведующий) организации.	Заведующий хозяйством, калькулятор, младший воспитатель, дворник, кастелянша, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь - сантехник, электромонтер, столяр и т.д.), машинист по стирке спецодежды (белья), и другие рабочие всех наименований.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Аистёнок»

РАЗМЕРЫ

**должностных окладов, ставок заработной платы
педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений
образования, подведомственных Управлению образования
Администрации муниципального образования «Рославльский
муниципальный округ» Смоленской области, на основе отнесения
должностей к квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к
должностным окладам, ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - единая расчетная величина – должностной оклад 16820 рублей			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	-	16 820
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,01	16 989
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	0,02	17 157
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,03	17 325

Приложение № 3
к Положению о порядке оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Аистёнок»

ПЕРЕЧЕНЬ

**высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных
работах в муниципальных бюджетных учреждениях образования,
подведомственных Управлению образования Администрации
муниципального образования «Рославльский муниципальный округ»
Смоленской области**

№ п/п	Наименование должности
1	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)
2	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности

Примечания:

1. Водителям первого класса, предусмотренным пунктом 1 настоящего перечня, надбавка за классность учтена в окладе.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в учреждении, занятых на важных и ответственных работах, исходя из размера базового оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» решается руководителем учреждения.

3. Оплата труда по должностям, указанным в настоящем перечне, может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда высококвалифицированных рабочих образовательных учреждений, занятых на важных и ответственных работах, является изменением условий оплаты труда, о котором рабочие должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 4
к Положению о порядке оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Аистёнок»

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников муниципальных бюджетных
учреждений образования, подведомственных Управлению образования
Администрации муниципального образования «Рославльский
муниципальный округ» Смоленской области

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации	учителя-логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги- психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре,

Приложение № 5
к Положению о порядке оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Аистёнок»

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование

или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Аистёнок»

Форма

Тарификационный список работников
на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Компенсационные выплаты			Стимулирующие выплаты			Итого заработная плата с учетом граф 12-23 (рублей)			
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории		за работу в сельской местности	за непрерывный педагогический стаж	другие выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Главный бухгалтер МКУ ЦБО _____