

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ детского сада

№ 3 «Семицветик»

Бабикова А.И.

Приказ № 72/1-00 от «05» апреля 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения детского сада комбинированного вида

№ 3 «Семицветик»

г. Минеральные Воды

Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 3 «Семицветик» г. Минеральные Воды (далее Учреждение) разработано в соответствии с приказом управления образования администрации Минераловодского городского округа № 241 от 05 апреля 2024 года «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Минераловодского муниципального округа Ставропольского края» и Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Минераловодского городского округа, утвержденное приказом управления образования администрации Минераловодского городского округа от 27 августа 2018 года № 764 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Минераловодского городского округа».

2. Система оплаты труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 3 «Семицветик» (МБДОУ детский сад № 3 «Семицветик») устанавливается с учетом требований трудового законодательства РФ и настоящего положения.

Заработная плата работников состоит из:

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

3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно раздела 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения образования согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения образования согласно разделу 4 положения.

8. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения приведены в разделе 5 настоящего положения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 положения.

10. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, Положения по выплатам стимулирующего характера, Положения по материальной помощи, которые разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, а также предусматриваются по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в году) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях установленном Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

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

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

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда (*):

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей) Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
1.	Заместитель руководителя (заведующей)	22342.00
2.	Заместитель руководителя (заведующей) по административно-хозяйственной работе	22342.00

(*) В размере должностных окладов заместителей руководителя образовательного учреждения, кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностной оклад заместителя руководителя (заведующей) по финансово-экономической деятельности устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей) Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
1.	Заместитель руководителя (заведующей) по финансово-экономической деятельности	22342.00

2.1.3. Должностной оклад, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Мин. должностн. оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Помощник воспитателя	6303.00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9143.00
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	10311.00
3.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	11000.00

2.1.5. К ставкам заработной платы, установленным п.2.1.4., применяются следующие повышающие коэффициенты.

За наличие 2 квалификационной категории или прошедшим аттестации на соответствие занимаемой должности - 1,05 (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

За наличие 1 квалификационной категории - 1,15;

За наличие высшей квалификационной категории - 1,20.

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

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения образования устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3889,00 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4964 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5648 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь	6744.00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
Заведующий производством (шеф-повар)	7170.00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей,	7489.00

программист, специалист по кадрам и специалист по охране труда	
--	--

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

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож, уборщик служебных помещений	4944.00 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по уборке территории, машинист по стирке белья, кладовщик, подсобный кух. рабочий, дворник	5180.00 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - кладовщик	5414.00 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6829.00 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих — повар, рабочий по обслуживанию здания	6908.00 рублей

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, положением об оплате труда работников учреждения, положениям по стимулирующим выплатам, положение об оказании материальной помощи. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативами правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.3. Выплаты работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

4 % ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.4. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке зар.платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные), группы для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, работникам, непосредственно занятым в таких (группах)	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктах	20
3.	За привитие санитарно-гигиенических навыков	До 30

Примечания к таблице:

<*> Перечень работников и конкретные размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности повышается должностной оклад (ставка заработной платы).

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

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

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

доплата за работу в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), начисляется к месячной заработной плате работника сверх установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

3.7. Оплата за сверхурочную работу.

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы, не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.8. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

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

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

размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированного в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Работникам учреждения, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в размере 50% от должностного оклада по основной работе. Доплату производить за фактически отработанное время, согласно табелю учёта рабочего времени.

3.9. Работникам МБДОУ производится досчет до минимального размера оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициент, предусмотренных п.2.1.5 настоящего положения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов работы его труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результата своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижениями результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Для принятия решения об установлении работникам выплаты стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников образовательного учреждения создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе не бюджетных по согласованию с Профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера;

- 1) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год.
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- 3) за качества выполняемых работ:
 - за образцовое выполнение муниципального задания.
- 4) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;

Системной платы труда учреждение могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, могут быть:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 20 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций,

образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда; по осуществлению и планированию функций в сфере закупок товаров, работ и услуг, для обеспечения муниципальных нужд учреждения; по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС), по ведению официального сайта МБДОУ, 50 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании государственного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам муниципальных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам муниципальных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- работника рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, за информатизацию, экспериментальных муниципальных площадок;

- работникам учреждения за личный вклад в личные результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий;

- образовательным учреждениям могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

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

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамотой Министерства образования и науки РФ устанавливается выплаты стимулирующего характера:

«Заслуженный» - 20% установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - в размере 15 % установленной ставки заработной платы по основной должности.

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с коллективным договором, положение об оплате труда работников учреждения, положение по стимулирующим выплатам.

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно либо ежеквартально по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.8. Установить стимулирующие доплаты заместителю заведующей по учебно-воспитательной работе, заместителю заведующей по административно-хозяйственной работе, воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю в размере 50 % от должностного оклада, как работникам вновь открывшегося учреждения, на период до наступления срока принятия решения комиссией о подведении результатов деятельности.

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

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

Фонд стимулирующих выплат прочих сотрудников планируется отдельно с учетом экономии средств. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для каждой категории работников (прочие).

4.8 Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в % к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда работников учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

4.9. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не может превышать окладную часть в 3,5 – кратном размере.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности муниципального учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п.2.1.5 настоящего положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края и Минераловодского городского округа

5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам муниципального образовательного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 09 февраля 2015 года № 131-пр, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

5.2. Уровень образования работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о

соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

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

5.5. Наличие у работников дипломов государственного образца «бакалавр», «Специалист», «Магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. При разработке нормативно-правовых актов по оплате труда работников муниципального образовательного учреждения не вправе:

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

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

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

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

Д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2007 года №74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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

5.8. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия

штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в этом же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет его руководитель.

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведен в Приложении №2.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев за фактически отработанное время;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

6.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,05	0,05	0,04
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждении начального среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

**Показатели эффективности для педагогических работников
МБДОУ детского сада № 3 «Семицветик»**

На основании направлений МБДОУ детского сада № 3 «Семицветик» разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников МБДОУ детского сада № 3 «Семицветик» утверждается на уровне МБДОУ детского сада № 3 «Семицветик», при этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ детского сада № 3 «Семицветик»

№ п/п	Направления	Дошкольное образование
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, и др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	X
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X
4.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X
5.	Участия педагога в разработке и реализации основной образовательной программы .	X
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X
7.	Работа с детьми из социально не благополучных семей	X
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X

Данные направления используются за основу для разработки критериев оценки качества деятельности педагогического состава МБДОУ детского сада № 3 «Семицветик» с последующими доработками и внесением возможных ежеквартальных корректировок.

**Порядок оплаты
труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за
выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой
не установлено квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлено квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель- дефектолог; воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитание); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре