Приложение № 1

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

**ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 3**

ГОРОДА КРОПОТКИН МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН

ИНН 2313012819 ОГРН 1022302300833

352380 РФ, Краснодарский край, Кавказский район, г. Кропоткин,

ул. Пролетарская / пер. Лосевский, № 118 / 27 тел.,факс (86138) 6-18-67 Е- mail: [DOU3KRO@yandex.ru](mailto:DOU3KRO@yandex.ru)

**ПОЛОЖЕНИЕ об ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**детский сад комбинированного вида № 3**

**города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

**(МБДОУ д/с-к/в № 3)**

От работодателя: От работников:

Заведующий МБДОУ д/с-к/в № 3 Председатель первичной профсоюзнойорганизации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Чепова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Кашицина

«06» марта 2015 года «06» марта 2015 года

М.П. М.П.

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 3 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - Положение) разработано в соответствии спостановлением главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений образования, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

**2. Оплата труда**

**2.1.** Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 3 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (Далее – МБДОУ).

**2.2.** Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

**2.3.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

**2.4** Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2.5**. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими paботы той же квалификации.

**2.6** Заработная плата работников МБДОУ предельными размерами не ограничивается.

**2.7.** Оплата труда работников МБДОУ производится в пределах фонда оплаты груда, утвержденного в бюджетной смете МБДОУ на соответствующий финансовый год. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБДОУ, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств соответствующего бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

**3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы**

**3.1.** Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по  
профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих  
коэффициентов кминимальным размерам окладов работников муниципальных  
образовательных учреждений, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к  
настоящему Положению:

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня 4017 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного

персонала второго уровня 4552 рублей;

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников 4723 рублей;

Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений 6158 рублей.

**3.2.** Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, исчисленные в  
соответствии с пунктом 3. 1. настоящего Положения, повышаются:

за специфику работы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях всоответствии с приложением №1 кнастоящему Положению;

с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (приложение №2).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады), ставки заработной платы повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышении в абсолютных величинах.

Повышенные ставки заработной платы применяются при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Руководители муниципальных образовательных учреждений:

* проверяют документы об образовании, работе по специальности, в определенной  
  должности и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры оклада  
  (должностного оклада), ставки заработной платы учителей, преподавателей, других  
  работников, исчисляют их заработную плату:
* ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую  
  работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном  
  учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров  
заработной платы работников образовательных учреждений.

**3.3.** Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Кавказский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда МБДОУ.

**3.4.** Установление окладов работникам МБДОУ, должности которых не включены в приложение № 2 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденными нормативным правовым актом муниципального образования  
Кавказский район.

**3.5.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов  
педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или)  
специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ № 2075 от 24.12.2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

**3.6.** При применении повышающих коэффициентов и процентов к рекомендуемым  
размерам базовых окладов (базовых должностных окладов); базовых ставок заработной  
платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат  
округлению до целого рубля.

**3.7.** Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении №5  
к настоящему положению.

**З.8.** Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении №4 к настоящему положению.

**4. Выплаты компенсационного характера**

**4.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом их повышения, установленного пунктом 3.2. настоящего Положения.

**4.2**. Перечень и размеры выплат компенсационного характера в МБДОУ указаны в приложении №5 к настоящему Положению.

**4.3**. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления  
устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными  
актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми  
актами, содержащими нормы права.

**4.5**. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера  
конкретизируются в трудовых договорах работников МБДОУ.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

**5.1.** В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 3 г.Кропоткин МО Кавказский район, могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

Старшего воспитателя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

**5.2.** Приказом начальника управления образования устанавливается сумма премирования руководителю дошкольного образовательного учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в пределах бюджетным ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

**5.3.** Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

**5.4.** Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

**5.5.** Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

**5.6.** Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

**6. Материальная помощь**

**6.1**. В целях оказания материальной поддержки работникам МБДОУ, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь.

**6.2.** Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ.

**7. Оплата труда руководителя МБДОУ**

**7.1.** Заработная плата руководителя МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МБДОУ определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработном плате работников основного персонала МБДОУ, и составляет до *5* размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано МБДОУ.

Перечень должностей, профессий работников МБДОУ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится МБДОУ.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется нормативным документом органа местного самоуправления (приложение №7 к настоящему положению);

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

**7.2.**  К должностному окладу руководителя, имеющего почетные звания, ученые степени кандидата или доктора наук устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

**7.3**. Главные распорядители средств муниципального бюджета, в ведении которых  
находится МБДОУ, могут устанавливать руководителю МБДОУ выплаты  
стимулирующего характера.

Указанные главные распорядители вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется МБДОУ с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых главным распорядителем средств, в ведении которого находится МБДОУ. Порядок образования и использования централизованных средств определяется указанным органом.

**7.4**. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя  
МБДОУ в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных приложением №5 к настоящему Положению, в процентах к должностному окладу.

**8. Штатное расписание МБДОУ**

**8.1**. Штатное расписание МБДОУ формируется и утверждается руководителем  
МБДОУ, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

**8.2**. Внесение изменений и штатное расписание производится на основании приказа  
руководителя учреждения.

**8.3.** Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным  
подразделениям в соответствии с уставом МБДОУ.

**8.4**. В штатном расписании МБДОУ указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и  
надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами всфере  
оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

**8.5.** Численный состав работников МБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заведующий МБДОУ д/с-к/в № 3 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Чепова

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ д/с-к/в № 3

**ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ  
 (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**за специфику работы педагогическим и другим работникам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии повышения | Размер повышения (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития). | 15-20 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ д/с-к/в № 3

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

**(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры**

**повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений | | |  |
| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты | | |
| 1 | 2 | 3 | | |
| I | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 4017 рублей | | | |
| 1.1 | Вожатый, помощник воспитателя; 0,00 | | | |
| 2. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 4552 рублей | | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень; младший воспитатель | 0,00 | | |
| 3. | Должности педагогических работников | | | |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 6723 рублей | | | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0.00 | | |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень:  инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования, педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 0,08 | | |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 0.09 | | |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень:  преподаватель ; преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 0.10 | | |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений | | | |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы - 6158 рублей | | | |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | ставки заработной платы -4600 рублей | | | 4.1 | 1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 4 | 0,00 | | 4.2 | 2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; | 0,05 |   Изменение окладов **(**должностных окладов), ставок заработной платы производится:  - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа:  - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией,  при присвоении почетного звания - со дня присвоения,  при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук;  - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения президиумом Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и пауки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.  - при изменении минимального размера оплаты труда.  Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (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" является основанием для установления им окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющихвысшее профессиональное образование.  Работнику, окончившему три полных курса высшего учебного заведения, может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.  Работники, не имеющие соответствующего образования. но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные для лиц. имеющих требуемое образование с применением соответствующих коэффициентов. |  | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 0,00 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень:  Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. | 0,05 |

Изменение окладов **(**должностных окладов), ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со  
дня представления соответствующего документа:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения  
аттестационной комиссией,

* при присвоении почетного звания - со дня присвоения,
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия президиумом  
  Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской  
  Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения  
президиумом Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки  
Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

- при изменении минимального размера оплаты труда.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (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" является основанием для установления им окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющихвысшее профессиональное образование.

Работнику, окончившему три полных курса высшего учебного заведения, может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Работники, не имеющие соответствующего образования, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные для лиц, имеющих требуемое образование с применением соответствующих коэффициентов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ д/с-к/в № 3

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

**1.** Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

**1.1**. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**1.2**. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

**2**. Почасовая оплата труда педагогических работников.  
 **2.1**. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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 неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ д/с-к/в № 3

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,**

**ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ, ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**

**СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждения | Наименование должностей |
| дошкольные образовательные учреждения | учителя - дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной работе. |

* 1. 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.
  2. 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.

* 1. 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 инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ д/с-к/в № 3

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;

за работу в ночное время;

зa работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки труда

рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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.

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.

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 и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии сПриложением № 2 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных истимулирующих выплат.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) зачас работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 52 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ д/с-к/в № 3

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**1.** Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

**-** персональный повышающий коэффициент к окладу.

**1.1.** Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

**1.2.** Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых *в* процентном отношении к окладу.

**1.3.** Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

**1.4.** Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

**1.5.** Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

**1.6.** Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других их факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**1.7.** Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

**2.** Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

**-** Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

**3.** Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

**3.1.** Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям):

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

**3.2.** Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 20%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

**3.3.** Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

до 7.5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

до 15% - за ученую степень доктора наук.

**3.4**. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет- 5%;

- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 10%;

- при стаже педагогической работы от 10 лет- 15%.

**3.5**. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

**3**.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**

**к Положению об оплате труда**

**работников МБДОУ д/с-к/в № 3**

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы для определения  
размера должностного оклада руководители**

**муниципального образовательного учреждения**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее - порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения  
   размера должностного окладаруководителя муниципального образовательного учреждениямуниципального образования Кавказский район (далее - учреждение).
2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения образования.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные  
оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников  
основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работниковосновного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

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

4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения  
осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного  
оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти муниципального образования Кавказский район, в ведении которого находится учреждение.

5. Средняя заработная плата работников 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.

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

7. Среднемесячная численность работников 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-го по 30-е или  
31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие  
праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8. 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 работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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;

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за  
отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-  
дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения,  
являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком  
определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения,  
работавших на условиях неполного рабочего времени.