

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 22 «Рябинушка»
(МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»)
ИНН 6654008721 КПП 663301001 ОГРН 1026602232360
623640, Свердловская область, г. Талица, ул. Володарского, 8
тел. 8(343 71) 2-15-59 e-mail: 22_ds_talica@mail.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»

(протокол от 29.10.2018 № 10)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»

от 29.10.2018 № 89



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22 «Рябинушка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя образовательной организации (далее также работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Талицкого городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Талицкого городского округа, утвержденным решением Думы Талицкого городского округа от 14.08.2018 № 67, и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Талицкого городского округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений.

Совершенствование системы оплаты труда работников образовательной организации осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли не ниже 60 процентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не менее 10 процентов.

1.5. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

1.6. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определенный период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор, составленный на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и ниже размера минимальной заработной платы в Свердловской области, устанавливаемой Соглашением «О минимальной заработной плате в Свердловской области» на соответствующий год.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя устанавливается Управлением образования.

2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- номенклатуры должностей;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11);
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 г.г.;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации (уполномоченного представителя) (далее – представительный орган работников).

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательных организаций учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2.4. При наступлении у работника образовательной организации права в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а так же в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Педагогическая (преподавательская) работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.6. Предоставление педагогической (преподавательской) работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены педагогической (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме при наличии их письменного согласия, в том числе при изменении учебной нагрузки педагогических работников в течение текущего учебного года.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Ежемесячная оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в 9 настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера в

соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения, и иные выплаты - материальная помощь.

3.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.3. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, установленным в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
_____	_____	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 963

4.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Оплата труда педагогических работников

5.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, замещающих должности педагогических работников, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, установленным в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»*:

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10 200
2 квалификационный уровень	-----	-----
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	16300
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель- логопед (логопед);	17503

* Примечание: размеры должностных окладов, ставок заработной платы включают в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

5.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

5.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или

организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.4. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения было установлено повышение должностного оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного указанным пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной образовательной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения было установлено повышение должностного оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.5. Выплата выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, повышение должностного оклада, ставки заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения, сохраняется при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного абзацем первым пункта 5.4.

5.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификационный список педагогических работников образовательной организации.

5.8. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Оплата труда служащих

6.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих общеотраслевые должности служащих (далее – служащие), установленные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор;	8763
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		—
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9563
3 квалификационный уровень	-----	—
4 квалификационный уровень	-----	—
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	-----	—

6.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Оплата труда руководителей структурных подразделений

7.1. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности руководителей структурных подразделений, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, установленным в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный	заведующий (начальник, управляющий)	—

уровень	отделением	
---------	------------	--

7.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

8. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

8.2. Размеры окладов рабочих образовательной организации по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	
2 квалификационный разряд	8763
3 квалификационный разряд	9163
4 квалификационный разряд	9563
5 квалификационный разряд	
6 квалификационный разряд	10363

8.3. Размеры окладов рабочих по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территории; дворник;	8763
	кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды	9163
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9563
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9963
2 квалификационный уровень	_____	_____
4 квалификационный уровень	_____	_____

8.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

9.2. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.4. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ проводится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждаемых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не устанавливаются.

9.5. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 1,15.

9.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок

исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

9.9. Размеры доплат конкретному работнику и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 9.6 – 9.8 настоящего Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда (трудовых обязанностей).

9.10. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, не менее установленных статьей 152 ТК РФ.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником (от 0 часов до 24 часов), устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам образовательных организаций устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за 1 час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются

коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

9.11. Педагогическим работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации) за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных (помимо указанных в пунктах 8.6 - 8.8, 8.10 настоящего Положения), устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Указанные доплаты, а также перечень таких работников устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации.

Доплаты за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах от установленных должностных окладов, ставок заработной платы и случаев:

2) 5 - 15 процентов – педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, в которых ребенок с ограниченными возможностями здоровья обучается совместно с обучающимися без нарушений здоровья по индивидуальной адаптированной образовательной программе.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в группе и по согласованию с представительным органом работников.

9.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.13. В случаях, когда работникам предусмотрено установление компенсационных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

9.14. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников муниципального казенного образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами с учетом применяемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников муниципального казенного образовательного учреждения.

10.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы.

10.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

10.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также муниципальных правовых актов Управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

10.5. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику на месяц или иной срок, но не более чем до конца текущего финансового года, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

10.7. Размер стимулирующей выплаты определяется образовательной организацией на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка».

В трудовом договоре каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

Премия по итогам работы за период (текущая премия) выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала.

Текущая премия и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка» и Положением о комиссии по премированию работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка».

10.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по

решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации:

- 1) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) при присвоении почетных званий Талицкого городского округа;
- 4) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

Порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании работников образовательной организации.

12.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера за период времени принимает руководитель образовательной организации с учетом рекомендаций комиссии по стимулированию работников образовательной организации, мнения представительного органа работников. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в Положении о комиссии по стимулированию работников образовательной организации, утверждаемом приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

13. Иные выплаты руководителю и работникам образовательной организации

13.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда руководителю и работникам образовательной организации может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются Положением о материальной помощи (Приложение № 2).

13.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника образовательной организации.

13.3. Материальная помощь выплачивается

- работникам образовательной организации – в соответствии с приказом руководителя образовательной организации;
- руководителю образовательной организации – в соответствии с приказом начальника Управления образования Администрации Талицкого городского округа.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22 «Рябинушка»

ПОРЯДОК
повышения размеров должностных окладов, ставок заработной
платы педагогических работников МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»
за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы работников МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка» (далее - образовательная организация), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники).

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников повышаются в следующих случаях и размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3. Указанные в пункте 2 настоящего Порядка повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

4. В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в этой же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается должностной оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню должностей в таблице 1.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный должностной оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей в таблице 1

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым должностные оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы);
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре;
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	музыкальный руководитель;
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед;

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22 «Рябинушка»

ПОРЯДОК
оказания материальной помощи работникам муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка»

1. Настоящий Порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи руководителю и работникам образовательных организаций (далее – работник).

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам в целях обеспечения социальной защищенности по их письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

2) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении,

3) в связи с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов.

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в образовательной организации.

5. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом работодателя при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего Порядка.

6. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий.

7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

