

Протокол № 1  
заседания комиссии по ведению коллективных переговоров  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №52 «Чебурашка»  
г. Новоалександровск

19.04.2024 г.

Присутствовало 5 человек

Повестка дня:

1. Внести изменения в коллективный договор в части его приложения № 4 «Положения об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка»

**1. По первому вопросу** выступила Исакова Наталья Ивановна, заведующая МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка» с предложением рассмотреть вопрос о принятии Положения об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка» в новой редакции, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Ставропольского края от 30 мая 2023 года №50-кз «О наделении Новоалександровского городского округа Ставропольского края статусом муниципального округа», Уставом Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, постановлением администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 года №1654 «Об учреждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края»

**Выступили:** старший воспитатель Колташкина И.В., с предложением о внесении изменений в коллективный договор в части его приложения № 4 «Положения об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка». Принять Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка» в новой редакции.

**Решили:** внести изменения в коллективный договор в части его приложения № 4 «Положения об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка». Принять Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка» в новой редакции.

**Решения:**

1. внести изменения в коллективный договор в части его приложения № 4 «Положения об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка». Принять Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка» в новой редакции.

2. Зарегистрировать в семидневный срок в Управлении труда и социальной защиты населения администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

**Проголосовали**

За 5 человек Против 0 человек

Председатель: И.И.И.


Председатель ПК: И.И.И.

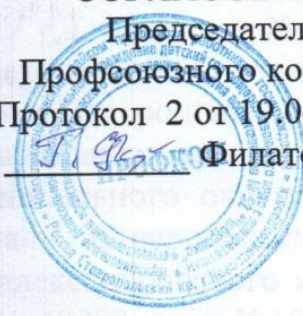
Секретарь: И.И.И.

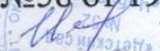
Воздержались 0 человек

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
Администрации Новоалександровского муниципального округа  
Ставропольского края  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
внесены изменения в кол. договор  
За № 40 «22» апреля 2024 г.  
Регистрацию произвел:  
И.И.И.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
Протокол 2 от 19.04.2024 г.  
  
Филатова Г.А.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующая МДОУ  
«Детский сад №52 «Чебурашка»  
№58 от 19.04.2024 г.  
  
Исакова Н.И.



**Положение  
об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка»  
(в новой редакции)**

Ставропольский край  
г.Новоалександровск  
2024 г.

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение по оплате труда работников (далее - положение) МДОУ «Детский сад № 52 «Чебурашка» (далее - учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Ставропольского края от 30 мая 2023 года №50-кз «О наделении Новоалександровского городского округа Ставропольского края статусом муниципального округа», Уставом Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, постановлением администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 года №1654 «Об учреждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 52 «Чебурашка» (далее – учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего норму труда (трудовые обязанности) с учетом премий и иных стимулирующих выплат будет ниже, установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, она подлежит доведению до МРОТ.

2.1. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных бюджетных, казенных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих управления образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Новоалександровского муниципального округа

Ставропольского края управления образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

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

4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников 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 согласно разделу 3 настоящего положения.

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

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 5 настоящего положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 настоящего положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего положения.

11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают 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 год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктами 2-2.1 раздела I настоящего Положения и положением об оплате труда руководителям муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края и бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

15. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения управление образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, предусмотренного абзацем вторым пункта 12 постановления администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольская края от 14 декабря 2023 года №1654 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края», в случае достижения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя и получения в течение календарного года выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

16. Индексация заработной платы руководителей и работников казенных и бюджетных учреждений, производится в соответствии с правовыми актами Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады, руководителя дошкольного образовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующая	25 286	23 685	22 221	20 902

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификацион ный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	первый квалификацион ный уровень	помощник воспитателя	5 345

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификацион ный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификацион ный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9 143
2.	3 квалификацион ный уровень	воспитатель; педагог-психолог.	10 311
3.	4 квалификацион ный уровень	старший воспитатель	11 000

2.1.4. К минимальным ставкам заработной платы, установленным п.2.1.3, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за соответствие с занимаемой должностью – 5% (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

за наличие I квалификационной категории – 15%;

за наличие высшей квалификационной категории – 20%.

2.1.5. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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, в зависимости от группы по оплате труда, определяемой в соответствии с разделом IX настоящего положения.

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

2.2.1 Размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 6 962 рубля.

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующие: хозяйством	7101

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

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 043
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 282
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 521
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 961
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 043
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 361
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 522
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	8 001

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание учреждения.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с пунктами 2-2.3. раздела I настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края и органов местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными 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 (специальная оценка условий труда) за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест (специальную оценку условий труда) 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 закрепляется в коллективном договоре.

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

3.5. 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 выплаты в процентах к окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
2.	Работникам, за осуществление работ с официальным сайтом образовательного учреждения	10

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения 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 устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.5. 1. 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.

### 3.5.2. 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.

### 3.5.3. 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.

3.5.4. Работникам учреждения, 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 выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам за ведение делопроизводства – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам учреждения, за работу с архивом учреждения - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в 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 дифференцированно 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 в установленных комиссиями случаях ухудшения 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 учреждения.

3.5.5. В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- 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).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными-правовыми актами Ставропольского края, Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, настоящим положением.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с пунктами 2-2.3. раздела I настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

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

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов 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 достижением 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 также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы

различных категорий работников в учреждении 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 учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по 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).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 1000 рублей.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению



содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20% от оклада ставки заработной платы;

- работникам образовательных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) в размере - до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях в размере 15% от оклада, ставки заработной платы;

- выплата за наставничество педагогических работников 50% от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей;

- образовательными учреждениями 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 учреждением.

-За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

-имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, 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.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие 2 квалификационной категории (до окончания срока её действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие 1 квалификационной категории - до 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - до 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения или в соответствии с положением о премировании работников учреждения.

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

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

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

4.10. Руководителям образовательных учреждений устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) премиальные выплаты.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся по решению управления образования с учетом мнения территориальной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества.

4.12. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются приказом управления образования в соответствии с настоящим Положением. Установление премий по итогам работы осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.13.1 Руководителям образовательных учреждений за участие в работе на краевых и федеральных инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 25% от должностного оклада.

Стимулирующую выплату за организацию и участие в работе на краевых и федеральных инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий производить из фонда экономии заработной платы образовательного учреждения.

4.13.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке.

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20% установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 13% установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения

Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим почетное звание «народный учитель» - в размере 20%, «заслуженный учитель» - 15% установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 10% установленного должностного оклада, по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований. Данное решение принимается начальником управления образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

4.13.3. Премияльные выплаты руководителям образовательных учреждений устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, утвержденным приказом управления образования.

4.13.4. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам работы (за качество работы) определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла, в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителей образовательных учреждений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, утвержденным приказом управления образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

4.13.5. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя является решающим.

Руководитель образовательного учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.



Решение комиссии оформляется протоколом, предписываемым председателем и секретарем комиссии.

Решение комиссии является основанием для издания приказа управления образования о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.13.6. Руководителям вновь созданных образовательных учреждений и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о проведении результатов деятельности руководителя.

## V.

### **Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. №196.

5.2. Уровень образования педагогических 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» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы 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 диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы

устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) классов (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

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

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение 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, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или

соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [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 2002 г. № 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 повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

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.

5.10. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, согласованные с управлением образования администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края по ведомственной принадлежности.

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

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **VII. Порядок оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений**

7.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения руководителю оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерть самого работника или его близких родственников.

7.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35% имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает управление образования.

## **VIII. Прочие вопросы оплаты труда**

8.1. Руководителю образовательной организаций устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек)	Предельная кратность
-------	--	----------------------



	образовательного учреждения	
1.	До 250 включительно	До 3,0

Кратный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им образовательного учреждения, устанавливается приказом управления образования.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер повышения.

### **IX. Порядок отнесения муниципальных образовательных организаций, к группам по оплате труда руководителей**

1. МДОУ «Детский сад №52 «Чебурашка» (далее – образовательная организация) относится к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства образовательной организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательной организации.

2. Отнесение образовательной организации к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательной организацией по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
<b>Образовательные учреждения</b>			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		

	в многопрофильных организациях дополнительного образования детей, организациях спортивной направленности;	за каждого обучающегося	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня	за каждую группу	5
7.	Наличие филиалов, представительств, УКП с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение, филиал	15
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	3
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	10
11.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		15
12.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3

13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц	за каждый вид	25
14.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		15
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16.	Количество детей с ОВЗ в образовательной организации, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17.	Количество детей-инвалидов, охваченных обучением с применением дистанционных образовательных технологий	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Обеспечение условий в Учреждении для выполнения:	за каждый акт, предписание	
	требований пожарной безопасности		при наличии 0 при отсутствии 5
	требований охраны труда		при наличии 0 при отсутствии 5
20.	Количество работников, для которых работа в образовательной организации является основной	За каждого работника	1
		За каждого работника имеющего высшее профессиональное образование	1 балл дополнительно

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год управлением образования, в устанавливаемом им порядке на основании

соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7. Группы по оплате труда для руководителей образовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации; дошкольные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200