

Согласовано:

Председатель
первичной организации
МБДОУ детского сада № 61
Новочеркасской организации
Общероссийского Профсоюза
образования

Т. С. Родионова

«30» декабря 2021 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
детским садом № 61

Подписано цифровой подписью: Кожанова
Алла Андреевна
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=г. Москва, ИНН=007710568760,
OGRN=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский
переулок, д. 6, строение 1", L=Москва, C=RU,
O=Федеральное казначейство, CN=Федеральное
казначейство
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 17 Ноябрь 2022 г. 15:20:02

А. А. Кожанова

Приказ № 33 «30» декабря 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 61

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61 (далее – Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61 (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркасска, по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата

до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

II. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. В целях совершенствования условий оплаты труда работников, в том числе порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.5. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблицах №№ 1,2.

Таблица № 1

**Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	8372,0

Таблица № 2

**Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности» педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12041,0
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	12626,0
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13242,0
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13893,0

2.5.2. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	5071,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; экономист по договорной и претензионной работе	6449,0

2.5.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Профессиональные квалификационная группа	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов:	
	дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; сторож; вахтер ; уборщик служебных помещений.	
	1-й квалификационный разряд	4169,0
	2-й квалификационный разряд	4411,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:	
	повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	4-й квалификационный разряд	4957,0
	5-й квалификационный разряд	5244,0

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты 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).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4% (процентов) должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются руководителем учреждения каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплата за дополнительную работу в расчете до минимального размера оплаты труда не учитывается.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплачиваемые в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается руководителем учреждения работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, процент
1.	За работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы компенсирующей и оздоровительной направленности:	
	руководителям учреждений, заместителям руководителей	15
	педагогическим работникам и младшим воспитателям, непосредственно занятым в таких группах	15
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	руководителю в общеобразовательных школах, дошкольных образовательных учреждениях	10
	педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	15
3.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных, дошкольных учреждениях:	
	руководителю учреждения, заместителю руководителя, педагогическим и иным работникам, обеспечивающим оказание муниципальных услуг таким обучающимся	15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками)	20
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):	
	педагогическим работникам	15

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии). с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной пунктами 4.9.1, 4.9.1.1 Положения. Педагогическим

работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда в установленных диапазонах определяется исходя из степени занятости работника в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях).

3.3.6. Руководителем учреждения при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размер доплат за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, процент
1	2	3
1	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	15
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	10
2	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	10
3	Работникам учреждений за работу с архивом учреждения	20

3.3.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3.3.6.2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3.6.3. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными

стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размер доплат за осуществление дополнительной работы, не входящий в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, процент
1	2	3
1.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с асоциальными семьями	10

Примечание к таблице № 7:

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения (Приложение № 1, приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 61).

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) (Приложение № 1).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются положением о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 61.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут выплачиваются за счет областного и местного бюджетов, а также за счет внебюджетных средств.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (Приложение № 2).

4.6. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

4.6.1. Руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком.

4.6.2. Работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с положением о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, специалистам и служащим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, с учетом общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях вне зависимости от их ведомственной принадлежности (далее – стаж работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы:

- от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, в случае, если данный стаж учитывался работнику при назначении повышающего коэффициента за выслугу лет до 01.01.2017.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда (Приложение №3).

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается с учетом индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в

обеспечении выполнения учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8.1. При определении показателей премирования учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8.3. Текущее премирование осуществляется по результатам финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал, полугодие, год в случае достижения работниками высоких производственных показателей при безупречном выполнении работниками трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

4.8.4. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, например: по итогам работы за месяц (квартал и др.), достигнутые за этот период показатели (перечисляются достижения и количественные размеры достижений).

4.8.5. Основанием для начисления премии работникам учреждения являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя учреждения, справки о замечаниях по качеству труда.

4.8.6. Премирование может производиться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере с учетом начисленных компенсационных выплат каждого работника.

4.8.7. Премия выплачивается по приказу руководителя.

4.8.8. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность представляемой ими информации.

4.8.9. Существенными замечаниями является нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, замечания контролирующих органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора и др.), других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года.

В этом случае он не получает премию по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание.

4.8.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за месяц, в котором производится премирование

4.8.11. Решение о лишении и уменьшении премиальных выплат устанавливается заведующим ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

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

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, соответствующей профилю обучения.

Надбавка за квалификацию устанавливается работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с 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» (далее – постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1.1. педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.9.2.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы –

от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 15 процентов;
- при наличии ведомственной награды – 10 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается Управлением образования.

4.9.4. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов (%) от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084,0

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководством учреждения, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов (%) ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя, исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности с учетом надбавки за квалификацию.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

5.8. В соответствии с Постановлением Ростовской области от 22.03.2017 № 191 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ростовской области» руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения в кратности от 1 до 6.

5.8.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5.8.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы

работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.8.3. Руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения

Численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного уровня соотношения
От 51 до 100	4,0

5.8.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.8.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель и главный бухгалтер учреждения.

5.9. В исключительных случаях по решению Управления образования Администрации города Новочеркасска, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.10. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

VI. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю, определяется путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждений за счет средств областного и местного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного либо местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для заместителей руководителя, главных бухгалтеров – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 13.

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.3. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов (%), если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.5. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента (%) от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом учреждением самостоятельно.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников ДОУ
Протокол № 2 от «30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детским садом № 61
А. А. Кожанова
приказ от «30» декабря 2021 г. № 33

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации
МБДОУ детского сада № 61 Новочеркасской
организации Общероссийского Профсоюза
образования
Т. С. Родионова «30» декабря 2021 года

**Порядок
установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим
работникам МБДОУ детского сада № 61**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 61 (далее – Порядок) определяет условия установления надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 61 (далее – педагогические работники) за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности, направлено на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.2. Настоящий Порядок разработан на основании Постановления Администрации города Новочеркасска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Новочеркасска, подведомственных Управлению образования Администрации города» от 14.12.2021 № 1704, Устава детского сада.

2. Условия установления надбавок

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной должности педагогического работника в процентах (или в абсолютном размере) от должностного оклада (ставки заработной платы) и максимальными размерами не ограничиваются. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

2.3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на временной (на определенный) срок и постоянной основе (длительный срок).

2.5. 2.4.1. Надбавки, устанавливаемые на временной (на определенный) срок определяются путем проведения оценки результативности выполненной работы по организации образовательной деятельности педагогическими работниками за прошедшее полугодие. Оценка результативности деятельности педагогов ДОО производится два раза в учебном году за период с сентября по декабрь и с января по август и могут быть изменены, если качество работы педагога изменилось.

2.6. Для проведения оценки результативности работы по организации образовательной деятельности педагогических работников служат критерии и показатели.

2.5.1. На основе критериев и показателей проводится самооценка педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности путем выставления баллов в оценочном листе с приложением документов, подтверждающих выполнение критериев и показателей.

2.5.2. Для обеспечения объективности баллов, выставленных в оценочных листах педагогическими работниками самостоятельно, приказом руководителя создается комиссия по рассмотрению и установлению надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат, утвержденная приказом по ДОО (далее по тексту - комиссия), которая подтверждает или опровергает выставленные баллы в соответствии с поданными педагогами документами.

2.5.2.1. Комиссия создается из нечетного количества человек, из представителей администрации учреждения, представителей, наиболее компетентных и опытных работников учреждения, председателя первичной профсоюзной организации.

2.5.2.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующего по решению Педагогического совета.

2.5.2.3. Комиссия имеет право решать следующие задачи:

- Изучать аналитический материал о качестве работ, выполненных работниками учреждения, в ходе внутреннего контроля.
- Проводить проверку трудовых книжек сотрудников с целью установления стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет.
- Оценивать интенсивность и результативность работы сотрудников на основании показателей и критериев оценки результативности работы, самоотчета работников.

2.5.2.4. Порядок работы Комиссии:

- На основании решения Комиссии руководителем учреждения издаётся соответствующий приказ об утверждении размера надбавок педагогам.
- Разногласия между решением Комиссии и работником ДОО рассматриваются на заседании Педагогического совета.
- Заседание комиссии проводится по мере необходимости и оформляются протоколом.
- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива, представителя органа самоуправления.

2.5.3. В оценочном листе отражается статистический вес показателя, самооценка педагога, итоговая оценка, выставляемая комиссией в баллах (приложение №1). Суммарная итоговая оценка является основанием установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, с которой педагогический работник знакомится под роспись.

2.5.4. Перечень критериев результативности труда педагогов ДОО может быть дополнен, изменен с учетом особенностей образовательной системы ДОО.

2.7. Порядок определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогов.

2.6.1. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентным суммарному балу.

2.6.2. Подсчёт суммарного бала:

2.6.3. На основе самоанализа педагога производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев.

2.6.4. Баллы, полученные всеми педагогами ДООУ, суммируются, имеющаяся сумма в пределах фонда оплаты труда учреждения делится на общее количество баллов. В соответствии с этим определяется денежное содержание каждого балла в абсолютном размере (рублях).

2.6.5. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы индивидуально каждому педагогу.

2.6.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогам ДООУ производятся в строгом соответствии с полученными баллами.

2.8. В случае несогласия работника с итоговой оценкой он вправе в течение 5 дней подать обоснованное письменное заявление руководителю детского сада. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Руководитель назначает проверку обоснованности заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, руководитель принимает меры для исправления допущенного нарушения.

2.9. Решение об установлении надбавки на постоянной основе (длительный срок) за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности педагогическим работникам принимается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Порядком по следующим показателям:

- за работу с семьями и детьми, находящихся в трудной жизненной ситуации – до 50% (или в абсолютном размере - до 5 000р.);
- за информационное наполнение официального сайта детского сада – до 30% (или в абсолютном размере - до 3 000 р.);
- за участие в работе ресурсного центра детского сада – до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р.);
- за участие в экспериментальной деятельности детского сада (внедрение новых программ и технологий) – до 100% (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- за руководство городским методическим объединением – до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р.);
- за руководство творческим объединением (детских и взрослых), представляющих ДООУ в мероприятиях разного уровня – до 50% (или в абсолютном размере - до 5 000р.);
- за организацию работы консультационного пункта для родителей (законных представителей) несовершеннолетних детей – до 50% (или в абсолютном размере - до 5 000р.);
- за оказание дополнительных образовательных услуг (клубы, кружки, секции и т.п.) - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р.);
- за руководство, курирование детских конкурсных работ на всех уровнях – до 30% (или в абсолютном размере - до 3 000 р.);
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДООУ - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за ведение наставничества – до 30% (или в абсолютном размере - до 3 000 р.);
- за положительную динамику роста творческой и профессиональной активности педагогов (активное участие педагогов в творческих и профессиональных конкурсах разного уровня) – до 200 % (или в абсолютном размере - до 50000р.);
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы) - до 50% (или в абсолютном размере - до 5 000р.).

Надбавки на постоянной основе (длительный срок) за результативность выполняемой работы по организации образовательной деятельности педагогическим работникам могут устанавливаться педагогу на определенный период в течение календарного года (месяц, квартал, год в случае достижения работником высоких производственных показателей при единовременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей,

возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором).

2.8.1. Решение об установлении надбавки на постоянной основе (длительный срок) **за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности старшему воспитателю принимается руководителем учреждения** в соответствии с настоящим Порядком по следующим показателям:

- за участие в создании и функционировании экспериментальной или инновационной площадки на муниципальном и региональном уровне – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10 000 р.);
- за подготовку и проведение в рамках внутрисадовых и городских методических мероприятий семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования на базе ДООУ – до 50 % (или в абсолютном размере - до 5 000р.);
- за подготовку информации для размещения на интернет-сайте ДООУ – до 30 % (или в абсолютном размере - до 3 000 р.); за руководство городским методическим объединением до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р);
- за руководство городским методическим объединением – до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р);
- за положительную динамику роста творческой и профессиональной активности педагогов (активное участие педагогов в творческих и профессиональных конкурсах разного уровня) – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10 000 р.);
- за организацию дополнительных образовательных услуг (клубы, кружки, секции и т.п.) - до 50% (или в абсолютном размере-до 5 000р.);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы) - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р.);
- за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере- до 10000 р.);
- освоение новых технических средств и методов работы – до 50 % (или в абсолютном размере до 5000р.);

2.10. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

2.11. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения педагогов под роспись.

2.12. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в случаях:

– если на педагога за период, по результатам которого устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;

– педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);

– несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы, определенной при установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

– если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб детскому саду.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящий Порядок принимается Педагогическим советом ДОУ, согласовывается с первичной профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом. Порядок действует до его отмены и (или) принятия нового.

3.2. В данный Порядок могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе ДОУ и (или) изменением в законодательстве.

3.3. Информация о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 61 должна быть размещается в открытом доступе на официальном сайте ДОУ в сети Интернет.

Приложение № 1 к Порядку установления надбавок за интенсивность
и высокие результаты работы педагогическим
работникам МБДОУ детского сада № 61

Оценочный лист

Воспитателя _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателя	Статисти- ческий вес, балл	Самооц- енка, балл	Контрольн- ая оценка, балл
1	Проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций в рамках городских конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений	10\1		
2	Участие в краткосрочных курсах (авторские семинары, вебинары)	3 \1		
3	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, периодической печати	5 \1		
4	Использование проектной деятельности в решении образовательных задач (свой проект реализуемый в группе, ДОУ)	3		
5	Стабильный высокий процент посещаемости (свыше 75% - сад; 65% - ясли, фактической посещаемости)	5		
6	Подготовка детей – победителей и призеров конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий вне ДОУ (дистанционные, областные, городские, всероссийские)	3 \1		
7	Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях в ДОУ	1 \1		
8	Победа и призёрство педагога во всероссийских конкурсах профессионального мастерства, методических материалов (сценарии, разработки)	3 \1		
9	Участие педагога в конкурсах и выставках	3 \1		
10	Ролевое участие в досуговых мероприятиях других групп	3 \1		
11	Наличие положительных отзывов в СМИ, Интернет, благодарственных писем в адрес деятельности ДОУ	3		
12	Использование инновационных технологий в работе за пределами рабочего времени (сетевое взаимодействие)	5 \1		
13	Использование активных форм работы с родителями (мастер-классы, конкурсы, выставки, гостиные, кружки, нетрадиционный прием и т.д.)	до 5\1		
14	Работа в творческих группах, службах, комиссиях: - на уровне ДОУ - на уровне города	5 8		
15	Создание и ведение личного сайта педагога (обновление не реже 1р/полугодие)	5		
16	Сопровождение педагогов (ведение сайтов, использование ИКТ и т.д.)	5		
ИТОГО:				

С итоговой оценкой ознакомлен(а): _____

Рабочая группа _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Оценочный лист

Специалиста _____
за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателя	Статистический вес, балл	Самооценка, балл	Контрольная оценка, балл
1	Проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций в рамках городских конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений	10 \1		
2	Участие в краткосрочных курсах (авторские семинары, вебинары)	3 \1		
3	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, периодической печати	5 \1		
4	Использование проектной деятельности в решении образовательных задач (личное специалиста)	5		
5	Оказание помощи воспитателям в организации режимных мероприятий	5		
6	Подготовка детей – победителей и призеров конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий вне ДОУ	3 \1		
7	Участие воспитанников ДОУ в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях в ДОУ	2 \1		
8	Победа и призёрство педагога во всероссийских конкурсах профессионального мастерства, методических материалов (сценарии, разработки)	3 \1		
9	Участие педагога в конкурсах и выставках	3 \1		
10	Ролевое участие в досуговых мероприятиях	3 \1		
11	Работа в творческих группах, службах, комиссиях: - на уровне ДОУ - на уровне города	5 8		
12	Отсутствие жалоб родителей по вопросам профессиональной деятельности педагога	3		
13	Наличие положительных отзывов в СМИ, Интернет, благодарственных писем в адрес деятельности ДОУ	3		
14	Сопровождение педагогов (ведение сайтов, использование ИКТ и т.д.)	5		
15	Использование инновационных технологий в работе за пределами рабочего времени (сетевое взаимодействие)	5 \1		
16	Использование активных форм работы с родителями (мастер-классы, конкурсы, выставки, гостиные, кружки, нетрадиционный прием и т.д.)	до 5\1		
17	Создание и ведение личного сайта педагога (обновление не реже 1р/полугодие)	5		
ИТОГО:				

С итоговой оценкой ознакомлен(а): _____

Рабочая группа _____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников ДОУ
Протокол № 3 от «30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детским садом № 61
_____ А.А. Кожанова
Приказ № 33 от «30» декабря 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации
МБДОУ детского сада № 61 Новочеркасской
организации Общероссийского Профсоюза
образования

_____ Т.С. Родионова
«30» декабря 2021 года

**Порядок
установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ
детского сада № 61 (за исключением педагогических работников)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ детского сада № 61 (за исключением педагогических работников) (далее – Порядок) определяет условия установления надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада № 61 (далее – работники) за качество выполняемых работ, направлено на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.2. Настоящий Порядок разработан на основании постановления Администрации города Новочеркаска от 14.12.2020 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города», устава детского сада.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов (или в абсолютном размере) должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

1.4.1. Руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком.

1.4.2. Работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим порядком.

1.4.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается **заместителю заведующего по АХР** на основе следующих показателей и критериев:

- за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности - до 50% (или в абсолютном размере - до 10 000р.)
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ-до 50 % (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- за организацию мероприятий по энергосбережению в ДОУ- до 50% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей - до 50 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДОУ - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за творческий подход работника, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- освоение новых технических средств и методов работы – до 50 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10000р.).

1.4.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается **главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту по договорной и претензионной работе** на основе следующих показателей и критериев:

- за подготовку и обоснование экономических расчетов – до 100 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерской отчетности – до 50 % (или в абсолютном размере – до 5000р.);
- за работу на портале Госзакупок, Контур-экстерн, ГМУ, АЦК и др. – до 100% (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – до 50% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за участие в работе комиссии по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере до 10000р.);

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ-до 50 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за выполнение разовых задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей-до 50 % (или в абсолютном размере-до 5000р.).

Главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

1.4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается **остальным работникам** (за исключением педагогических работников) на основе следующих показателей и критериев:

- за оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле – до 50 % (или в абсолютном размере до 3000р.);
- за надежность, исполнительность, своевременное доведение до конца порученной работы – до 50 % (или в абсолютном размере-до 3000р.);
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей – до 100% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за ролевое участие в праздничных мероприятиях, организуемых детским садом – до 50 % (или в абсолютном размере-до 3000р.);
- за участие в художественном оформлении фойе, коридоров – до 50% (или в абсолютном размере-до 3000р.);
- за участие в уборке прилегающей территории – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за озеленение участков и уход за растениями – до 100% (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за участие в текущем ремонте помещений, здания, других построек на территории детского сада – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);

- за помощь в устранении последствий аварийных ситуаций – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.).

1.5. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.

1.6. Надбавки за качество выполняемых работ не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в случаях:

- если на сотрудника за период, по результатам которого устанавливается надбавка за качество выполняемых работ, налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;

- работник имеет замечание за нарушение общественной этики, нарушение дисциплины труда (нарушение «Правил трудового внутреннего распорядка учреждения»);

- несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы, определенной при установлении надбавки за качество выполняемых работ на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

- если вследствие действия или бездействия работника нанесен ущерб детскому саду.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом. Положение действует до его отмены и (или) принятия нового.

3.2. В данный Порядок могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в системе ДОУ и (или) изменением в законодательстве.

3.3. Информация о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ детского сада № 61 размещается в открытом доступе на официальном сайте ДОУ в сети Интернет.