

Принято общим собранием работников
МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22»
Протокол № 1 от 30.08.2022 года

Утверждаю
заведующий МКДОУ
«ЦРР-детский сад № 22»
_____ М.Ф.Швоева
Приказ № 74-од от 31.08.2022г.



Согласовано

Председатель ПК МКДОУ
«ЦРР-детский сад № 22»
Самарина С.Ф.Самарина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» Левокумского
муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ «ЦРР-детский сад №22» Левокумского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение, ДОУ) определяет механизм оплаты труда в МКДОУ «ЦРР- детский сад №22», разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 года, протокол №13, на основании Постановления администрации Левокумского муниципального округа Ставропольского края от 17.02.2021 года №184.

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в

соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам МКДОУ «ЦРР-детский сад № 22», 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.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. 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.

4. Штатное расписание МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» утверждается заведующим по согласованию с отделом образования администрации Левокумского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются заведующим ДОУ 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 МКДОУ «ЦРР- детский сад №22», согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» согласно Положению.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» согласно Положению.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных

квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

8. Фонд оплаты труда МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» формируется на календарный год исходя из объема лимитов, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ), предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

9. «Индексация заработной платы работников МКДОУ «ЦРР-детский сад №22» Левокумского муниципального округа Ставропольского края производится в соответствии порядка установленного Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».

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

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКДОУ «ЦРР- детский сад №22»

2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5097

2.2 Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; руководитель; музыкальный	7897

2.	2 квалификационны й уровень	-	6700
3.	3 квалификационны й уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	8906
4.	4 квалификационны й уровень	старший воспитатель; учитель-логопед;	9500

2.3. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование профессиональные квалификационные уровни	должностей входящих в профессиональные квалификационные группы	и	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационн ый уровень	Заведующий хозяйством		6957
3 квалификационн ый уровень	шеф-повар		7164

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

2 квалификационны й уровень	специалист по охране труда	7995
-----------------------------------	----------------------------	------

2.4. Размеры должностных окладов (окладов) рабочих ДОУ, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4939 рублей
(дворник, сторож, уборщица)

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5175 рублей
(кастелянша, рабочий по стирке белья, кладовщик, подобный рабочий)

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5410 рублей
-

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 6824 рублей
(повар, электрик)

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, 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 работах с вредными и (или) опасными или иными условиями труда.

3.4.1. Работникам МКДОУ «ЦРР- детский сад №22», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки в том

числе:

до **12 процентов** ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях на территории Левокумского муниципального округа Ставропольского края к заработной плате устанавливается коэффициент **1,15**.

3.6. 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).

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6.2 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.

3.6.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. **Обязанности отсутствующего работника могут быть возложены на нескольких работников и устанавливается доплата в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной плате) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.**

Работнику учреждения за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ, связанных с временным исполнением обязанностей руководителя учреждения производится выплата за увеличение объема выполняемых

работ. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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.

3.6.4. Заработная плата 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. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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.

Выплаты за совмещение профессий(должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника».

3.6.5. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы
1	2	3

1.	Помощникам воспитателей учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
----	---	----

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности	25

3.6.6.

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательном учреждении, в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группах воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; работникам, непосредственно занятым в таких группах.	20

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников МКДОУ «ЦРР- детский сад №22».

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 МКДОУ «ЦРР- детский сад №22» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы.

ДОУ не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты педагогическим работникам МКДОУ «ЦРР-детский сад №22», реализующим образовательную программу

дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере **2000 рублей**;

4.2.2. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются 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 образовательном учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось рабочее 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 подготовки и дополнительного профессионального образования;
- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в тоже учреждение.

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

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

4.2.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

4.2.5. «- выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей».

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

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

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

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании 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 (Финансово-хозяйственная комиссия).

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работником учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного бала также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом заведующего

4.2.6 Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;
- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датой их рождения (50,55, 60 лет и каждые последующие пять лет) до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда ДОУ на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности ДОУ, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом ДОУ при наличии экономии по фонду оплаты труда ДОУ на основании приказа руководителя.

Оценку эффективности работы работников ДОУ на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации осуществляет Финансово-хозяйственная комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается заведующим ДОУ по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о Финансово-хозяйственной комиссии, утверждаемым заведующим с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников ДОУ устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися ДОУ высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе ДОУ или участие ДОУ в социально значимых проектах и мероприятиях.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

