

Принято
Общим собранием трудового коллектива
от 23 декабря 2020г.
Протокол №2



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №3
общеразвивающего вида»
с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года 295-НПА «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование», в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 32 Устава Чугуевского муниципального округа, администрация Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка (далее Учреждение) Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» (далее – учреждения) формируется на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Приморского края и органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа;

- установление в учреждении отраслевой системы оплаты труда соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

законами и иными нормативными правовыми актами Приморского края, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа.

3 Установление и изменение отраслевой системы оплаты труда работников учреждений осуществляются с учётом:

3.1. Реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

3.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3.3. Достигнутого уровня оплаты труда;

3.4. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.5. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение других работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.6. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

3.7. Мнения Общего собрания трудового коллектива

3.8. Порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ.

6. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда работников образования, распределять средства, предназначенные для оплаты труда так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Общим собранием трудового коллектива

2.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.6.1. К окладам педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях.

2.6.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК}, \text{ где:}$$

P_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.6.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и не могут быть ниже следующих значений:

- за квалификационную категорию (первую – 15%, высшую – 20%);.

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.8. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.9. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.11. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.12. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложениях 2 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации оклад.

2.13. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или

внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

в) при оплате за часы работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки.

IV. Перечень, порядок и

условия установления компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

VI. Заключительные положения

6.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с Общим собранием трудового коллектива

6.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутри должностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутри должностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.3. Руководитель учреждения:

6.3.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

6.3.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

6.3.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников у МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка.

5.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательном учреждении, независимо от занимаемой должности и ведомственной подчиненности образовательных учреждений.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее:

- за выслугу лет работы в образовательных учреждениях (от 3-х лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

5.7. Выплаты стимулирующего характера студентам-практикантам:

- выплачиваются им при заключении с ними срочного трудового договора на период до 1 года;

- рекомендуется устанавливать в сумме минимального размера оплаты труда на период прохождения практики:

- не зависит от объема учебной нагрузки в неделю.

5.8. Премии по итогам работы (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

- в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагогов дополнительного образования.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения

приносящей доход деятельности учреждений.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) ежемесячная стимулирующая выплата по итогам работы;
- 5) выплаты студентам высших профессиональных образовательных организаций, проходящим длительную педагогическую практику сроком свыше 6 месяцев (далее по тексту – выплаты студентам-практикантам);
- 6) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее – выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

4.7. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

4.8. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 ТК РФ)». *(в редакции Приказа заведующего МКДОУ ДС № 3 ОВ от 17.05.2023г. № 44-А).*

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,2 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

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

4.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ). *(в редакции Приказа заведующего МКДОУ ДС № 3 ОВ от 17.05.2023г. № 44-А).*

V. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за работу в ночное время;

е) за сверхурочную работу.

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

4.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. "г" п. 4.2.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. *(в редакции Приказа заведующего МКДОУ ДС № 3 ОВ от 17.05.2023г. № 44-А).*

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ст.152 ТК РФ)».

Приложение №1 к положению об отраслевой
системе оплаты труда

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ДС №3 ОВ с.Чугуевка**

(Внесены изменения на основании Приказа заведующего от 20.10.2022г.
№ 122-А)

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок зарботной платы (руб.)
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель,	11 319
	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог,	14 120
	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	15 012
Учебно- вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 234
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	калькулятор	3 632
	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5 370
	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5 499

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	дворник, сторож кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий (кухонный рабочий),	3 632
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	5 191

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников
МКДОУ ДС № 3 ОВ с.Чугуевка

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ДС № 3 ОВ с.ЧУГУЕВКА**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10 474
	3 квалификационный уровень	Воспитатель дошкольной группы; Педагог-психолог,	13 066
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	13 892
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 544
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Калькулятор	3 360
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 969
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Дворник, Сторож, Кастелянша, Машинист по стирке белья, Кухонный рабочий	3 360
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	4 803

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников
МКДОУ ДС № 3 ОВ с.Чугуевка

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ДС № 3 ОВ с.Чугуевка**
(внесены изменения на основании Приказа заведующего от 14.10.2021 года
№ 106) *А*

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10 883
	3 квалификационный уровень	Воспитатель дошкольной группы; Педагог-психолог,	13 576
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	14 434
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 878
Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Калькулятор	3 492
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 163
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Дворник, Сторож, Кастелянша, Машинист по стирке белья, Кухонный рабочий	3 492
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	4 991

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников МКДОУ ДС № 3 с.Чугуевка

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНЫМ
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ДС № 3 ОВ с. ЧУГУЕВКА ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
Должности педагогических работников*	Наличие квалификационной категории: Первой высшей	15% 20%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников МКДОУ ДС № 3 ОВ с.Чугуевка

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ

№ п/п	Вид доплат	Размер доплат в %	Кому устанавливаются
1.	Районный коэффициент	20	всем работникам ДОУ
2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка	10 20 30	всем работникам ДОУ
3.	процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.	10 20 30	молодежи до 30 лет
4.	за работу в сельской местности	25	всем работникам
5.	за работу в ночное время	<i>ТК РФ (Часть третья Глава 21.Статья 154.Оплата труда в ночное время)</i>	сторож
6.	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<i>ТК РФ (Часть третья Глава 21.Статья 153.Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни)</i>	сторож
7.	работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Размер повышения оплаты труда работников учреждения,	<i>ТК РФ (Часть третья Глава 21. Статья 147.Оплата труда работников,</i>	повар

	занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по специальной оценке, труда) - дополнительный отпуск – 7 дней календарных дней- 42 дня	занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	
8.	за сверхурочную работу	ТК РФ <i>(Часть третья</i> <i>Глава 21.</i> <i>Статья</i> <i>152. Оплата</i> <i>сверхурочной</i> <i>работы.</i>	воспитатель, сторож
9.	при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.	100	всем работникам ДОУ
10.	за расширение зоны обслуживания	100	всем работникам ДОУ
11.	за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	100	всем работникам ДОУ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об отраслевой системе оплаты труда
работников МКДОУ ДС № 3 ОВ с.Чугуевка

**ПОРЯДОК
И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ДС № 3 ОВ с. ЧУГУЕВКА**

Вид выплат	Критерии	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
за интенсивность и высокие результаты работы	- выплаты за сложность, напряженность; - особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения; - интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда; - за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.	
за качество выполняемых работ	Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).	

	Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.	
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;	Учитывается стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательном учреждении, независимо от занимаемой должности и ведомственной подчиненности образовательных учреждений.	- за выслугу лет работы в образовательных учреждениях (от 3-х лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.
выплаты студентам высших профессиональных образовательных организаций, проходящим длительную педагогическую практику сроком свыше 6 месяцев (далее по тексту – выплаты студентам-практикантам)	выплачиваются при заключении срочного трудового договора на период до 1 года; - рекомендуется устанавливать в сумме минимального размера оплаты труда на период прохождения практики: - не зависит от объема учебной нагрузки в неделю	
премии по итогам работы	могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года. Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований: - за выполнение особо важных и ответственных поручений; - за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения; - в связи с профессиональными праздниками. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.	по итогам работы при экономии фонда заработной платы

	В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены: - при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации; - при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации; - при награждении почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; - в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагогов дополнительного образования.	
--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
К Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников МКДОУ ДС № 3 ОБ с.Чугуевка

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ УСТАНОВЛЕНИЯ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
для воспитателей и других педагогических работников**

№ п/п	Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить качество работы и эффективность труда воспитателей и других педагогических работников		
	Критерии	Периодичность выплаты	Примечание
1.	За высокие результаты труда		
1.1	Участие детей в конкурсах. Участие и результативность детей в детских конкурсах и фестивалях <i>(при наличии сертификатов, дипломов)</i> - <u>на всероссийском, международном уровне (победители);</u> - на региональном, федеральном, уровне (победители); - на муниципальном уровне (победители); - на уровне ДОУ.	ежемесячно	
1.2	Трансляция педагогического опыта: <i>-Участие в методической работе</i> - подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров, проведение мастер-классов и др. <i>(при наличии сертификатов, дипломов).</i> - на уровне ДОУ; - на муниципальном уровне; - на региональном, федеральном, уровне.		
1.3	Участие в конкурсах педагогического (профессионального) мастерства, имеющих официальный статус <i>(при наличии сертификатов, дипломов).</i> - на всероссийском, международном уровне (победители); - на региональном, федеральном, уровне (победители); - на муниципальном уровне (победители); - на уровне ДОУ.		

1.4	-Участие педагога в конкурсах. Участие и результаты педагога в различных конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) - на всероссийском, международном уровне (победители); - на региональном, федеральном, уровне (победители); - на муниципальном уровне (победители); - на уровне ДОУ.	ежемесячно	
1.5	- Разработка и реализация проекта, социально-значимых акций самостоятельно или работа в творческой группе (оформление проекта, выставки работ проекта, отчётная документация по проекту)	ежемесячно	
1.6	Публиковался в официальных печатных изданиях по распространению опыта (при наличии сертификатов): - газете, журнале, сборнике; - в электронных СМИ (имеющих регистрацию и проводящих экспертизу публикуемых материалов).	ежемесячно	
2.	За качество работы и эффективность труда		
2.1	Напряженность труда в интегрированных группах с детьми ОВЗ, ребенок-инвалид		
2.2	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями -организация совместных мероприятий (собрания (традиционные и нетрадиционные), совместные праздники и развлечения (чаепитие посиделки), мастер-классы, портфолио, проектная деятельность и т.д. -привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков и сооружению снежных построек, - пополнения предметно развивающей среды в группе, изготовление пособий;	ежемесячно	
2.3	Высокое качество образовательного процесса: -Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды); -Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	ежемесячно	

2.4	- Пополнение предметно-развивающей среды: - личный вклад в оформление группы; - разработка дидактических игр, картотек; - обновление и изготовление игрового материала.	ежемесячно	
2.5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: - Создание личного сайта, аккаунта и пополнение его информацией; - Пополнение материалом сайта ДОУ; - Использование мультимедийных средств обучения; - Работа на сайте «Сетевой город. Образование»	ежемесячно	
2.6	Участие в культурно-массовых мероприятиях	ежемесячно	
2.7	Участие в общественной жизни ДОУ: - Работа с документацией (ведение протоколов, участие в комиссиях) - Оформительские работы в ДОУ (оформление стендов, обновление стендов, украшение музыкального зала к праздникам и мероприятиям) - Оформление информационных стендов в группе.	ежемесячно	
2.8	Являюсь наставником молодого специалиста	ежемесячно	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить качество работы и эффективность труда работников			
№	Виды доплат	Периодичность выплаты	Примечание
2	Калькулятор		
2.1	Контроль за соблюдением технологического режима и рецептуры блюд		
2.2	Соблюдение калорийности блюд	ежемесячно	
2.3	Контроль за хранением продуктов в кладовой и пищеблоке	ежемесячно	
2.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	ежемесячно	
2.5	Пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников ДОУ, родителей, воспитанников;	ежемесячно	
3	Заведующий хозяйством (завхоз)		
3.1	Разделка мяса, разгрузка продуктов	ежемесячно	
3.2	За качественную и своевременную подготовку ДОУ к новому учебному году	1 раз в год	
3.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	по итогам ревизии	
3.4	Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по административно-хозяйственной работе	ежемесячно	
3.5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии требованиям СанПиН	ежемесячно	
2.	За интенсивность и высокие результаты работы		
2.1.	За выполнение работы , не входящей должностные обязанности	ежемесячно	
2.2.	Обеспечение жизнедеятельности	ежемесячно	
2.3.	Своевременное и высокое качество	ежемесячно	

	уборки территории		
2.4.	Соблюдение сохранности имущества	ежемесячно	
2.6.	Обеспечение выполнений требований охраны труда, ТБ, пожарной и электробезопасности	ежемесячно	
4.	Младший воспитатель		
4.1	Напряженность труда в группах с детьми ОВЗ, ребенок-инвалид.		
4.2	Помощь воспитателю в организации воспитательно – образовательного процесса, участие в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.);		ежемесячно
5	Повар. Кухонный работник		
5.1	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря;	ежемесячно	
5.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача, образцовое содержание документации и т.д).	ежемесячно	
5.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	
5.4	Разделка мяса, разгрузка продуктов	ежемесячно	
6	Машинист по стирке белья. Кастелянша		
6.1	Ведение соответствующей документации -учет прихода и расхода мягкого инвентаря	ежемесячно	
6.2	Участие в инвентаризации, списании мягкого инвентаря	ежемесячно	
6.3	Пошив необходимых для ДОУ комплектов постельного белья, штор, покрывал, праздничных костюмов, спецодежды сотрудников	ежемесячно	
7	Сторож		
7.1	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций.	ежемесячно	
7.2	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря;	ежемесячно	
8	Дворник		

8.1	Интенсивность и напряженность труда, связанные с сезонными явлениями природы (скашивание травы, уборка листвы и снега)	ежемесячно	
-----	--	------------	--

3. Премирование по итогам работы

Премирование производится при экономии фонда заработной платы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 519259607574593999952456277565694459464737450460

Владелец Шевцова Людмила Анатольевна

Действителен с 31.05.2023 по 30.05.2024