

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик»
_____ Е.Е. Самохина
Протокол № 1 от 09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 22 «Зайчик»
_____ О.В. Самохина
Приказ от 09.01.2024г. № 106

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22 «Зайчик»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик», подведомственного Управлению образования Красносулинского района (далее — Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Зайчик» (далее — учреждение), подведомственного Управления образования Красносулинского района (далее — УО), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

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, включая порядок определения должностного оклада, условия 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 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.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в ред. областного закона от 23.12.2013 № 85-ЗС) 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, установленного федеральным законодательством.

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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, 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.

1.6. Заработная плата работников муниципального учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании 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.

1.7. 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.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. 14.09.2015г.).

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного и местного бюджетов. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного и местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного и местного бюджетов определяются органом, осуществляющим функции Учредителя.

2. Порядок установление

должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в ред. областного закона от 23.12.2013 № 85-ЗС):

- 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены 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 утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. 23.12.2011).

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень: Младший воспитатель	9 186,00

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13 212,00
	3-й квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог	14 530,00
	4-й квалификационный уровень: Учитель-логопед	15 244,00

2.3.3. Должностные оклады 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» (ред. 11.12.2008г.)

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад
--	--------------------------	-------------------------------

		оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: секретарь-машинистка	5 565,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2-й квалификационный уровень: завхоз	6 433,00

2.3.4. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (ред. от 12.08.2008г.)

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице № 4

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд: дворник; сторож; уборщик служебных помещений	4 575,00
	2-й квалификационный разряд: кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды, кочегар котельной	4 841,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться 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 совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной настоящим Положением.

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

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. 24.07.2023г), в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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.

3.3.2. 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.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам 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. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

**Размер доплат
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические группы, пункты: руководитель учреждения	до 10

<p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011г.), в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими детьми (в таких группах, пунктах)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими детьми (в таких группах, пунктах)</p>	<p>5 – 15</p> <p>до 20</p>
--	----------------------------

Примечания к таблице № 5

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

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

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

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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

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.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам — в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы 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) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- руководителю учреждения – УО, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период. Выплата надбавки за качество выполняемых работ возможна по местному бюджету из сложившегося фонда экономии.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ред. от 31.05.2011г.)) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы, государственных органах и органах местного самоуправления.

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).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3

1	Руководитель учреждения; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011г.), от 05.05.2008 № 217н (ред. 23.12.2011г.), от 03.07.2008 № 305н (ред. 19.12.2008г.) при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

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

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- 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 другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управления образования Красносулинского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

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

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие почетного звания;

- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (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:

4.8.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «Заслуженный», или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	Руководитель учреждения; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011г.), от 05.05.2008 № 217н (ред. 23.12.2011г.), от 03.07.2008 № 305н (ред. 19.12.2008г.) при стаже работы (службы): <ul style="list-style-type: none"> • при наличии почетного звания «Народный» • при наличии почетного звания «Заслуженный» • при наличии ведомственной награды 	25 15 10
2	Иные работники <ul style="list-style-type: none"> • при наличии почетного звания «Народный» • при наличии почетного звания «Заслуженный» • при наличии ведомственной награды 	до 30 до 20 до 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений образования Красносулинского района 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, от заработной платы, исчисленной из ставки 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 по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности.

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.

4.11. 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.

4.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Установление должностного оклада руководителям учреждений:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 8

Таблица № 8

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	24 028,00

Примечание к таблице № 9

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

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается УО.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном УО.

5.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном УО.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению УО с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению УО в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области, постановлениями Администрации Красносулинского района.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением УО.

5.5. Руководитель учреждения наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в этом же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется УО с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу 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» (ред. от 13.05.2019г.) (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». (ред. от 10.12.2016г.)

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 9.

Таблица 9

**Размеры предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0

5.6.2. По решению УО руководителю учреждения 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.

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

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 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 педагогической нагрузки педагогических работников, выполняющих педагогическую 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, особенности и характера труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменения (увеличение или снижение) установленной педагогической нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (ред. от 11.05.2016г.).

6.5. 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.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

6.7.1. месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат 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 № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1. настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается УО.

6.7.3. За время работы в период отмены педагогической деятельности (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены педагогической деятельности (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено УО.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении к Постановлению Администрации Красносулинского района от 29.10.2021г. № 1450.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае если, по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

Примерный перечень

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения (заведующий);
- заведующий хозяйством (завхоз);

- секретарь-машинист.
2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ Е.Е. Самохина
Протокол № 1 от 09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ О.В. Самохина
Приказ от 09.01.2024г. № 106

**Порядок оказания материальной помощи работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22 «Зайчик»**

1. Настоящий Порядок оказания материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик» составлен в соответствии с Постановлением Администрации Красносулинского района от 29.10.2021г. № 1450 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Красносулинского района, подведомственных управлению образования Красносулинского района», на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик», утвержденного приказом от 09.01.2024г. № 106.
2. Настоящий порядок составлен в целях оказания материальной помощи работникам образовательного учреждения в трудных жизненных ситуациях.
3. Решение об оказании работникам материальной помощи и ее размерах принимается руководителем образовательного учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.
- 3.1. В случае если, по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.
4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, и среднемесячной заработной платы работников.
5. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.
6. Материальная помощь работнику оказывается в следующих случаях:
 - утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
 - смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
 - особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
 - в случае смерти работника материальная помощь, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти;
 - в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.
7. Материальная помощь не выплачивается
 - работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

- работникам, уволенным из организации и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятом на работу в этом же году.
8. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.
9. Размер материальной помощи работнику определяется образовательной организацией самостоятельно и устанавливается на основании приказа руководителя ДООУ.
10. Настоящий Порядок вступает в силу с 09.01.2024г. и действует до принятия новых нормативных актов.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ Е.Е. Самохина

Протокол № 1 от 09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ О.В. Самохина

Приказ от 09.01.2024г. № 106

**Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 22 «Зайчик»**

Настоящий Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик» составлен в соответствии с Постановлением Администрации Красносулинского района от 29.10.2021г. № 1450 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Красносулинского района, подведомственных управлению образования Красносулинского района», на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик», утвержденного приказом от 09.01.2024г. № 106.

1. Настоящий Порядок регулирует порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

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.

1.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1.3.1. Педагогическим работникам — в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы 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) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

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

1.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- руководителю учреждения – УО, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период. Выплата надбавки за качество выполняемых работ возможна по местному бюджету из сложившегося фонда экономии.

1.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ред. от 31.05.2011г.)) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы, государственных органах и органах местного самоуправления.

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).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	Руководитель учреждения; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011г.), от 05.05.2008 № 217н (ред. 23.12.2011г.), от 03.07.2008 № 305н (ред. 19.12.2008г.) при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет	до 10 до 15

от 10 до 15 лет	до 20
свыше 15 лет	до 30

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

1.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

1.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- 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 другое.

1.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования Красносулинского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

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

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (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:

1.8.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

1.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «Заслуженный», или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	Руководитель учреждения; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011г.), от 05.05.2008 № 217н (ред. 23.12.2011г.), от 03.07.2008 № 305н (ред. 19.12.2008г.) при стаже работы (службы): <ul style="list-style-type: none"> • при наличии почетного звания «Народный» • при наличии почетного звания «Заслуженный» • при наличии ведомственной награды 	25 15 10
2	Иные работники <ul style="list-style-type: none"> • при наличии почетного звания «Народный» • при наличии почетного звания «Заслуженный» • при наличии ведомственной награды 	до 30 до 20 до 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

1.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений образования Красносулинского района 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, от заработной платы, исчисленной из ставки 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 по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности.

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.

1.11. 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.

1.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

2. Настоящий Порядок вступает в силу с 09.01.2024г. и действует до принятия новых нормативных актов.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ Е.Е. Самохина

Протокол № 1 от 09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ О.В. Самохина

Приказ от 09.01.2024г. № 106

**Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 22 «Зайчик»**

Настоящий Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик» составлен в соответствии с Постановлением Администрации Красносулинского района от 29.10.2021г. № 1450 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Красносулинского района, подведомственных управлению образования Красносулинского района», на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик», утвержденного приказом от 09.01.2024г. № 106.

1. Настоящий Порядок регулирует порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной настоящим Положением.

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

2.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. 24.07.2023г), в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных 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 для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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.

2.3.2. 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.

2.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам 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. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в

повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

2.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

2.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размер доплат
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические группы, пункты: руководитель учреждения работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011г.), в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими детьми (в таких группах, пунктах) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими детьми (в таких группах, пунктах)	до 10 5 – 15 до 20

Примечания к таблице № 5

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

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

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

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. Настоящий Порядок вступает в силу с 09.01.2024г. и действует до принятия новых нормативных актов.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ Е.Е. Самохина

Протокол № 1 от 09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ О.В. Самохина

Приказ от 09.01.2024г. № 106

**Порядок выплат премий работникам муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22 «Зайчик»**

Настоящий Порядок выплат премий по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик» составлен в соответствии с Постановлением Администрации Красносулинского района от 29.10.2021г. № 1450 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Красносулинского района, подведомственных управлению образования Красносулинского района», на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик», утвержденного приказом от 09.01.2024г. № 106.

1. Настоящий Порядок составлен в целях поощрения за результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Показатели и условия премирования работников образовательного учреждения ДОУ разрабатывает самостоятельно.

3. Премияльные выплаты могут осуществляться по итогам работы календарного года, полугодия, квартала, месяца в пределах имеющегося фонда оплаты труда, установленного на эти цели и в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения.

4. Показатели премирования:

- высокие достижения в труде по завершении календарного года, полугодия, квартала, месяца;
- особые заслуги работника перед образовательной организацией;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения в районной педагогической среде;
- разработка новых программ, педагогических проектов;
- профессиональный праздник «День дошкольного работника», юбилейные даты дня рождения работников;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение сохранности государственного имущества и др.

5. Настоящий Порядок вступает в силу с 09.01.2024г. и действует до принятия новых нормативных актов.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ Е.Е. Самохина

Протокол № 1 от 09.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 22 «Зайчик»

_____ О.В. Самохина

Приказ от 09.01.2024г. № 106

Порядок распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Зайчик»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик» (далее — Порядок) разработан в целях упорядочения системы оплаты труда работников в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 19.12.2023г.), Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», Постановлением Администрации Красносулинского района от 29.10.2021г. № 1450 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Красносулинского района, подведомственных управлению образования Красносулинского района», на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик», утвержденного приказом от 09.01.2024г. № 106.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм и единые принципы распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 22 «Зайчик» путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности рамках дошкольной образовательной программы.

1.3. Цель оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников — сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в Учреждении, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству оказания ими муниципальных услуг (выполнения работы).

1.4. Задачами проведения оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников Учреждения являются:

- осуществление внутренней экспертной оценки педагогической деятельности;
- усиление материальной заинтересованности работника Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- развитие профессиональной и творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач;
- повышение уровня квалификации педагогического работника, участвующего в оказании муниципальных услуг (выполнении работ).

2. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты

2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на текущий календарный год, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с настоящим Порядком.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическому работнику по должности с учетом критериев и показателей, утвержденных приказом заведующего образовательным учреждением, позволяющих оценить эффективность результативность работы и качество его педагогического труда.

2.3. Составление, изменение и дополнение критериев и показателей относится к компетенции Учреждения. Утвержденные приказом критерии и показатели могут быть изменены и дополнены руководителем Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом, реализуемыми образовательными программами,

муниципальным заданием. При этом важно исходить из того что эти изменения должны стимулировать работника к более качественной, результативной работе с точки образовательных достижений воспитанника, функций присмотра и ухода за ним.

2.4. Периодичность оценки эффективности и результативности труда педагогических работников производится один раз в три месяца (поквартально) за отчетный период январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь.

2.5. Для вновь принятых педагогических работников выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производятся на основании оценки эффективности и результативности труда не менее 3-х месяцев непрерывной работы, с момента приёма на работу.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливается работникам образовательного учреждения по основной должности.

2.7. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения производятся одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время.

3. Основания и порядок проведения оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников

3.1 Для проведения объективной внутренней оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников в Учреждении приказом руководителя создается комиссия, состоящая из представителей администрации, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

3.2. Оценка эффективности и результативности труда педагогических работников осуществляется комиссией учреждения, в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника на основании результатов, полученных в рамках внутриучрежденческого контроля, общественной оценки со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, фактов профессионального роста педагогических работников, в соответствии с показателями критериев эффективности и результативности труда педагогических работников на основании анализа деятельности педагога заведующим образовательным учреждением.

3.3. Педагогические работники Учреждения предоставляют председателю комиссии по распределению выплат стимулирующего характера результаты своей профессиональной деятельности в соответствии с критериями эффективности и результативности труда в срок не позднее трех рабочих дней месяца, следующего за окончанием отчетного периода. Администрация Учреждения предоставляет председателю комиссии для проведения внутренней объективной оценки.

3.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за отчетный период. По результатам оценки комиссия оформляет Протокол заседания комиссии по рассмотрению и утверждению баллов показателей эффективности и результативности педагогических работников, «Оценочный лист эффективности и результативности труда» (далее - оценочный лист) на каждого педагогического работника по должностям, форма которого утверждается приказом Учреждения,

3.5. Результат оформляется в баллах за каждый показатель критериев эффективности и результативности труда. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям эффективности и результативности труда педагогических работников.

3.6. Оценочный лист на каждого педагогического работника по должностям, являющийся основанием для их стимулирования, подписывается всеми членами комиссии, утверждается руководителем Учреждения, согласуется с председателем профсоюзного комитета. Работник знакомится с результатом оценки под личную роспись.

3.7. По оценочным листам педагогических работников за отчетный период (январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь) комиссией оформляется «Сводный оценочный лист» с указанием баллов по каждому из критериев эффективности и результативности труда педагогических работников Учреждения в срок не позднее 25 числа отчетного месяца (март – июнь, сентябрь-декабрь текущего года)

3.8 Сводный оценочный лист подписывается всеми членами комиссии, утверждается руководителем Учреждения, согласуется с председателем профсоюзного комитета.

3.9 Решение заседания комиссии оформляется протоколом по рассмотрению и утверждению суммы баллов по критериям эффективности и результативности труда педагогических работников. Руководитель имеет право вносить предложение членам комиссии Учреждения по увеличению баллов педагогическому работнику за профессиональную значимость и внесении коррективы в итоговый протокол.

3.10. На основании итогового протокола заседания комиссии Учреждения (сводного оценочного листа) руководитель приказом по учреждению утверждает общую сумму баллов по каждому педагогическому работнику, которая является основанием для начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ педагогическим работникам за отчетный период, в срок не позднее 7-ми рабочих дней месяца, следующего за окончанием отчетного периода.

Педагогические работники знакомятся с приказом под личную роспись

3.11. Приказ направляется бухгалтеру в MAO PЦO Управления образования Красносулинского района для начисления выплат стимулирующего характера, начисленные баллы конвертируются в рубли.

3.12. При наличии других показателей, не предусмотренных в критериях, но значительно увеличивающих объем, сложность педагогической работы и повышающих качество образовательной работы, имидж образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением имеет право применить дополнительную стимулирующую выплату педагогическому работнику в размере абсолютной суммы или в процентном отношении к окладу в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4. Порядок подачи и рассмотрения заявлений на пересмотр результатов оценки

4.1. В случае несогласия работника с оценкой эффективности и результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, с момента опубликования оценочного листа в течении 2-х рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

4.2. Заявление направляется в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных показателей и критериев, по которым возникло разногласие с приложением документов, подтверждающих неправоту вынесенной оценки.

4.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.4. Заявление не может содержать претензий к составу комиссии.

5. Условия снижения или отмены выплат стимулирующего характера

5.1. Условиями для снижения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ педагогическим работникам являются:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил комплексной безопасности в образовательном учреждении;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине педагогического работника;
- нарушение графика работы педагогического работника;
- за нарушение режима дня, нарушение регламента образовательного процесса.

5.2. Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного или административного взыскания на период его действия:

- при наличии дисциплинарного или административного взыскания «замечание» работник лишается стимулирующих выплат на 50% на время их действия;
- при наличии дисциплинарного или административного взыскания «выговор» работник лишается стимулирующих выплат на 100% на время их действия.

5.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть частично или полностью сняты ранее установленного срока приказом по Учреждению на основании приказов о взыскании:

- результатов анкетирования родителей,
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;

6. Порядок расчета размера выплат стимулирующего характера

6.1. Основанием для расчёта размера выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ педагогическим работником за отчетный период является приказ по Учреждению, которым утверждена сумма баллов по критериям каждому педагогическому работнику

6.2. Размер выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения зависит от количества баллов, полученных педагогическим работником и стоимости балла.

6.3. Остаток средств ежемесячного фонда оплаты труда после начисления заработной платы в соответствии с тарификационными списками, начисления

отпускных, 3-х дней листка нетрудоспособности за счёт работодателя необходимо в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения разделить на общую сумму баллов по критериям эффективности и результативности труда, полученных педагогическими работниками. В результате получается денежный вес одного балла (в рублях).

6.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов по критериям каждого педагогического работника. В результате получается ежемесячный размер симулирующих выплат каждому педагогическому работнику

6.5. Если часть стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри Учреждения

6.6. Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ педагогическим работникам за отчетный период в абсолютном размере (рублях) утверждается приказом по Учреждению.

Приказ доводится до сведения каждого педагогического работника под их личную роспись.

7. Сроки действия настоящего Порядка.

7.1. Настоящий Порядок вступает силу с 09.01.2024г. и действует до принятия новых нормативно-правовых документов