


<p>ПРИНЯТО Общим собранием работников Протокол от <u>06.06.2025г. № 4</u></p>	<p>ПРИНЯТО с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МБДОУ д/с «Колокольчик» Председатель ППЯ <i>Н.Н. Кондрашова</i> Н.Н. Кондрашова Протокол от <u>06.06.2025г. № 4</u></p>	<p>УТВЕРЖДЕНО Заведующий МБДОУ д/с «Колокольчик» <i>Т.Ю. Рожкова</i> Т.Ю. Рожкова Приказ от <u>06.06.2025г. № 59/1</u></p> 
---	--	--



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад «Колокольчик»
(МБДОУ д/с «Колокольчик»)

2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Колокольчик» (МБДОУ д/с «Колокольчик») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области от 06.06.2020г. № 2124 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области» в целях повышения эффективности деятельности МБДОУ д/с «Колокольчик» (далее - учреждение), повышения качества оказываемых услуг, совершенствования системы оплаты труда работников учреждения.

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее также - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда работников учреждения;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства

Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области;
- мнения первичной профсоюзной ячейки учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из областного бюджета, бюджета муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации 2012 года).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения первичной профсоюзной ячейки.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

2. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Условия оплаты труда заведующего определяются трудовым договором.

2.2. Заработная плата заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размер должностного оклада заведующего устанавливается трудовым договором. При определении должностного оклада используются группы по оплате труда муниципальных бюджетных учреждений. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения руководителей к группам по оплате труда определяются локальными актами управления по образованию и управления по культуре, туризму и спорту Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области.

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей учреждений и их заместителей приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера заведующего устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области.

Выплаты стимулирующего характера заведующего устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются правовым актом Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области.

Заведующему устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за работу в сельской местности - в размере 25 процентов должностного оклада;

2) выплата за стаж непрерывной работы в образовательных организациях на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 процентов должностного оклада заведующего;

- свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада заведующего;

3) надбавка за интенсивность;

4) надбавка за высокие показатели и качество работы;

5) вознаграждение по итогам работы (единовременное, ежеквартальное, ежегодное);

6) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 10 000 рублей - за ученое звание профессора;

- 8 000 рублей - за ученое звание доцента;

- 7 000 рублей - за ученую степень доктора наук по профилю организации;

- 3 000 рублей - за ученую степень кандидата наук по профилю организации;

- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды. Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

2.7. В пределах фонда оплаты труда заведующему может быть выплачена материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается в качестве социальной поддержки, а также в связи со стихийными бедствиями и иными непредвиденными обстоятельствами (пожар, квартирная кража, авария и другие обстоятельства) болезнью, рождением ребенка, смертью близких родственников и по другим обстоятельствам).

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заведующего на среднемесячную заработную плату работников 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».

3. Порядок оплаты труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложения № 3 настоящего Положения.

3.2. Размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области от 20.02.2025 № 498 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в учреждениях, может производиться исходя из размера минимального оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной

квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в муниципальных бюджетных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области, приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 4 и 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной ячейки учреждения, трудовым договором.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной ячейки, трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

5) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения;

7) выплаты за особенности работы в образовательных организациях. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, имеющих классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы и адаптированные дополнительные общеобразовательные программы;

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий.

Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за работу в сельской местности;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной ячейки, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.2. Размер выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников,

устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной ячейки, и составляет:

- за наличие первой квалификационной категории – 6 процентов;
- за наличие высшей квалификационной категории – 10 процентов.

5.3. Выплата за работу в сельской местности осуществляется в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

Рекомендованный перечень должностей работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, имеющих право на выплату за работу в сельской местности, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения, и составляет:

- от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- 10 и выше – 15 процентов.

Под непрерывной работой понимается фактически проработанное время замещения педагогических должностей по трудовому договору. Периоды фактически отработанного времени замещения педагогических должностей по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической должности и поступлением на указанную работу составляет не более трех месяцев.

5.5. Выплаты, указанные в пунктах 5.2, 5.3, 5.4 устанавливаются для педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов в указанных выше процентах от установленных ими окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

5.6. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющих стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются

педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- 40 процентов - за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;
- 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

5.9. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждений показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом учитывается:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;
- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели, условия и достижения.

5.11. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления данной выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления указанной выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты стимулирующего характера и иные условия ее осуществления.

5.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств.

5.13. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

5.14. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными

актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом заведующего (приложение № 6).

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается заведующим в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по формам согласно приложением № 7 к настоящему Примерному положению. Тарификационные списки утверждаются заведующим.

7.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом 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».

7.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

8. Начисление и выплата заработной платы

- 8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные заведующим.
- 8.3. Табель учета рабочего времени заполняет и подписывает заведующий.
- 8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 8.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 8.6. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 8.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 8.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 22-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс в размере не более 45% зарплаты) и 7-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).
- 8.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 8.10. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада). При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 8.11. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 8.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.
- 8.13. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.
- 8.14. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

8.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

8.16. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в учреждение документов, удостоверяющих смерть работника.

9. Ответственность Работодателя

9.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2025 года.

10.2. Настоящее Положение действует до принятия нового.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Заведующий, заведующий хозяйством (завхоз)	Младший воспитатель, дворник, рабочий по кухне, оператор газовой котельной, повар, рабочий по обслуживанию зданий, рабочий по стирке и ремонту белья, сторож, уборщик помещений, электромонтер.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей и их заместителей муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области

Руководители	Должностной оклад (рублей)
Руководители муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, отнесенных к I группе оплаты труда	33 451,00
Руководители муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, отнесенных ко II группе оплаты труда	30 676,00
Руководители муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, отнесенных к III группе оплаты труда	29 982,00
Руководители муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, отнесенных к IV группе оплаты труда	29 289,00
Заместители руководителя муниципального бюджетного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, отнесенного к I группе оплаты труда	28 434,00
Заместители руководителя муниципального бюджетного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, отнесенного ко II группе оплаты труда	26 074,00
Заместители руководителя муниципального бюджетного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, отнесенного к III группе оплаты труда	25 484,00
Заместители руководителя муниципального бюджетного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, отнесенного к IV группе оплаты труда	24 896,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	22 624,00

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**должностных окладов, ставок заработной платы****педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений,****осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению****по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации****муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской****области, на основе отнесения должностей к****квалификационным уровням профессиональных****квалификационных групп и повышающих****коэффициентов сложности к должностным окладам,****ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - единая расчетная величина- должностной оклад 18 233 рубля			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	-	18 233
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,01	18 416
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,02	18 598
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший	0,03	18 780

	воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); педагог- библиотекарь		
--	---	--	--

ПЕРЕЧЕНЬ
высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах в муниципальных бюджетных
учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и
подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре,
спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский
муниципальный округ» Смоленской области

№ п/п	Наименование должности
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности

Примечания:

1. Водителям первого класса, предусмотренным пунктом 1 настоящего перечня, надбавка за классность учтена в окладе.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в учреждении, занятых на важных и ответственных работах, исходя из размера базового оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» решается руководителем учреждения.

3. Оплата труда по должностям, указанным в настоящем перечне, может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда высококвалифицированных рабочих образовательных учреждений, занятых на важных и ответственных работах, является изменением условий оплаты труда, о котором рабочие должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

РЕКОМЕНДОВАННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению по образованию и управлению по культуре, спорту и туризму Администрации муниципального образования «Смоленский муниципальный округ» Смоленской области, имеющих право на выплату за работу в сельской местности

1. Руководители образовательных учреждений

Директор, заведующий

Заместитель директора, заместитель заведующего

2. Педагогические работники учреждений

Учитель

Преподаватель

Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед

Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Методист, инструктор-методист (включая старшего методиста, инструктора-методиста)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего воспитателя)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель (включая старшего тренера-преподавателя)

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Тьютор

Педагог-библиотекарь

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

3. Специалисты

Заведующий библиотекой

Библиотекарь

Аккомпаниатор

Художник

ПОРЯДОК применения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях внедрения механизмов стимулирования эффективности и качества педагогического труда, повышения качества образовательного процесса, усиления заинтересованности педагогических работников в проявлении творческой активности и инициативы при реализации функций, возложенных на образовательное учреждение, успешном решении поставленных перед коллективом задач, дифференциации материального вознаграждения каждого педагогического работника с учетом индивидуальных результатов и достижений, а также обеспечения социально-экономической защиты и поддержки педагогических работников

1.2. Порядок регламентирует механизм распределения и размер выплат стимулирующей характера педагогических работников, определяет показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников.

1.3. Порядок разрабатывается администрацией учреждения с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной ячейки учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании учреждения и утверждается заведующим.

1.4. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в учреждении создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (далее – Комиссия).

1.5. Настоящий Порядок может быть пересмотрен (изменен, дополнен) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Учреждение имеет право вводить не предусмотренные в настоящем Порядке показатели и критерии распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

2. Организация деятельности комиссии по распределению выплат стимулирующей характера педагогическим работникам

2.1. Комиссия создается решением Педагогического совета, которое утверждается приказом заведующего.

2.2. Основная цель Комиссии: распределение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам в соответствии с утвержденными показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.

2.3. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга и подведение итогов профессиональной деятельности педагогических работников (проверка подсчета суммы выплат стимулирующего характера педагогическим работникам);

- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретному педагогическому работнику по итогам работы за месяц или иной период (по мере необходимости).

2.4. В состав Комиссии входят члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, представители первичной профсоюзной ячейки. Численность членов комиссии составляет не менее 5 (Пять) человек.

2.5. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов Комиссии. Председатель планирует и организует работу Комиссии, проводит заседания.

2.6. Секретарь Комиссии ведет протоколы заседаний, которые включают итоговые результаты мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за анализируемый период), расчет выплат стимулирующего характера по каждому педагогическому работнику, выдает выписки из протоколов (по запросу педагогических работников), ведет иную документацию Комиссии.

2.7. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, при необходимости проводятся дополнительные заседания.

2.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

2.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается присутствующими членами Комиссии.

2.11. По результатам решения Комиссии, на основании протокола Комиссии заведующим издается приказ о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам или их лишение

3.1. Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения Правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- однократного нарушения работником педагогической этики;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- отсутствия положительных результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей.

3.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематических нарушениях трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематических нарушениях этики;
- недобросовестном отношении к работе;
- наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) (на низкое качество воспитательно-образовательной работы) или персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям; детский травматизм по вине работника).

3.3. Все случаи невыплат рассматриваются заведующим и председателем первичной профсоюзной ячейки в индивидуальном порядке.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Право на установление выплат стимулирующего характера к заработной плате (далее – стимулирующих выплатах) имеют все педагогические работники учреждения.

4.2. Вопросы, связанные с установлением выплатах стимулирующего характера всем категориям педагогических работников учреждения, находятся в компетенции учреждения и решаются администрацией по согласованию с первичной профсоюзной ячейкой ежемесячно.

4.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения устанавливаются в денежном выражении и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам производятся из фонда оплаты труда педагогических работников учреждения и облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Основными условиями установления стимулирующих выплат являются следующие:

- знание и четкое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований и норм трудовой и исполнительской дисциплины, СП и пожарной безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- отсутствие травматизма воспитанников и роста их заболеваемости;
- качественное ведение обязательной рабочей документации;
- отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, контролирующих органов и организаций, а также обоснованных жалоб родителей (законных представителей);
- соблюдение правил педагогической этики;
- бережное отношение к государственному, общественному и (или) личному имуществу.

4.6. Выплаты одноразовых стимулирующих доплат осуществляются в пределах остаточного фонда и распределяются заведующим учреждения по согласованию

с первичной профсоюзной ячейкой.

5. Критерии и показатели выплат стимулирующего характера воспитателям учреждения

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1. За сложность (напряженность), за интенсивность в работе		
1.	Работа без больничных листов, учебных отпусков и т.д.	до 5
2.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе - посещаемость составляет свыше 90%, ранний возраст свыше 80% - посещаемость составляет от 80% до 90%, ранний возраст от 75% до 80% - посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 75%	до 10 до 5 до 3
3.	За работу с молодыми педагогами (наставничество)	до 10
4.	Коррекционная работа с детьми-инвалидами и детьми ОВЗ	до 20
5.	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство участков, клумб, помещений детского сада	до 15
6.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, комиссиях, разработка программ ДОУ, работа в КЦ, руководители МО	до 10
7.	Учет и контроль родительской платы, работа педагогов с неблагополучными семьями	до 5
8.	Работа в разновозрастных группах	до 10
9.	Работа в группах раннего возраста	до 20
2. За качество выполняемых работ		
1.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) - на областном уровне - на муниципальном уровне - на внутри садовом уровне - на федеральном уровне	до 15 до 10 до 8 до 5
2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог – психолог», «Учитель – дефектолог России», «Педагогический дебют», «Воспитать человека», «За нравственный подвиг учителя» и т.д.) - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне - на внутри садовом уровне	до 10 до 20 до 15 до 5
3.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне - на внутрисудовом уровне.	до 8 до 15 до 10 до 5
4.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и помещениях ДОУ. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	до 10
5.	За организацию дополнительного образования в творческих объединениях/кружках (в зависимости от наполняемости творческого объединения/кружка)	до 20
6.	Исполнительская дисциплина - нарушение сроков сдачи документации	до 5 -5

7.	Участие в инновационной деятельности	до 10
8.	Активное вовлечение родителей в образовательный процесс, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 10
9.	Участие в культурно-массовых мероприятиях социума (акции, шествия, челенджи и др.), исполнение ролей в других группах	до 10

6.Критерии и показатели выплат стимулирующего характера специалистам учреждения (музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре и т.д.)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1. За сложность (напряженность), за интенсивность в работе		
1.	Работа без больничных листов, учебных отпусков и т.д.	до 5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Участие в мероприятиях по вовлечению родителей в образовательный процесс	до 10
3.	За работу с молодыми педагогами (наставничество)	до 10
4.	Коррекционная работа с детьми-инвалидами и детьми ОВЗ	до 20
5.	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство участков, клумб, помещений детского сада	до 15
6.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, комиссиях, разработка программ ДОУ, работа в КЦ, руководители МО	до 10
7.	Работа в разновозрастных группах	до 10
8.	Работа в группах раннего возраста	до 20
2. За качество выполняемых работ		
1.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) - на областном уровне - на муниципальном уровне - на внутри садовом уровне -на федеральном	до 15 до 10 до 8 до 5
2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог – психолог», «Учитель – дефектолог России», «Педагогический дебют», «Воспитать человека», «За нравственный подвиг учителя» и т.д.) -на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне -на внутри садовом уровне	до 10 до 20 до 15 до 5
3.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. -на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне -на внутрисудовом уровне.	до 8 до 15 до 10 до 5
4.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и помещениях ДОУ. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	до 10

5.	За организацию дополнительного образования в творческих объединениях/кружках (в зависимости от наполняемости творческого объединения/кружка)	до 20
6.	Исполнительская дисциплина - нарушение сроков сдачи документации	до 5 -5
7.	Участие в инновационной деятельности	до 10
8.	Участие в культурно-массовых мероприятиях социума (акции, шествия, челенджи и др.), исполнение ролей в других группах	до 10

7. Критерии и показатели выплат компенсационного характера педагогическим работникам учреждения в абсолютной (денежной) величине

№ п/п	Виды дополнительной деятельности вне основного рабочего времени	Сумма (руб.)
1.	Выполнение методической работы (в отсутствии методиста)	до 6000
2.	Ведение и обновление сайта МБДОУ - размещение материалов в социальных сетях - модератор учреждения	до 5000 до 1000 до 1000
3.	Ведение сайта АРМ	до 2000
4.	Ведение информационной системы Навигатор дополнительного образования	до 1000
5.	Тьюторское сопровождение детей-инвалидов	до 4000
6.	Выполнение обязанностей председателя ППЯ	до 1500
7.	Ведение делопроизводства учреждения (прием детей в МБДОУ, написание приказов, оформление личных дел сотрудников, ведение компенсации части родительской платы, составление меню-раскладки и т.д.)	до 6000
8.	Оформительская деятельность в МБДОУ	до 3000

8. Единовременные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения устанавливаются в абсолютной (денежной) величине

№ п/п	Критерии	Сумма в руб.
Праздничные даты		
1.	К Юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, и т.д.)	до 2000
2.	К праздничным датам: 1. к профессиональному празднику «День дошкольного работника»; 2. к Международному женскому дню 8 Марта и т.д.	до 5000 до 1000
Перечень наградений		
3.	Отраслевые награды	до 2000
4.	Награды Администрации Смоленской области, Смоленской областной Думы, Департамента по образованию и науке Смоленской области	до 2000
5.	Награды Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области.	до 1000
6.	Награды комитета по образованию Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области: - Почетная грамота; - Благодарственное письмо	до 1000 до 500
7.	По итогам работы за квартал, учебный/календарный год (в соответствии с фактически отработанным временем).	до 5000

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) ¹	Наличие квалификационной категории ²	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю ³	Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышений ⁴	Число часов в неделю			Зарботная плата в месяц			проверка письменной работы
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Директор _____

Бухгалтер _____

1 При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение должностного оклада (ставки заработной платы), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом увеличения стажа. В случае если работнику установлен более высокий должностной оклад (ставка заработной платы) в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

2 Указывается орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

3 Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом увеличения по данным основаниям.

4 Указываются размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренном настоящим Примерным положением.