



Сектор дошкольного образования  
Исполнительный директор  
Ирина Викторовна Мирметалиева  
Заведующий МКДОУ «Детский сад  
№ 29 «Росинка»  
г. Новопавловска



**УТВЕРЖДЕНО:**  
Заведующий МКДОУ «Детский сад  
№ 29 «Росинка» г. Новопавловска  
Г.В. Харченко/  
Приказ № 69-ОД от 14.08.2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работникам МКДОУ «Детский сад №29 «Росинка»

#### Общие положения.

1. Настоящее положение разработано на основании приказа Управления образования администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края от 15 марта 2024 года № 139 О внесении изменений в приказ управления образования администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края от 24.11.2023 года № 588 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дошкольных образовательных организаций Кировского муниципального округа Ставропольского края в новой редакции», а так же на основании распоряжения Правительства Ставропольского края от 12 марта 2024 года № 168-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края». Федерального закона от 22.04.2024г № 91-ФЗ «О внесении изменений в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации»,
2. Заработная плата работников МКДОУ "Детский сад № 29 "Росинка" г. Новопавловска (далее-учреждение) состоит из:
  - должностных окладов (окладов), ставок заработной платы
  - выплат компенсационного характера;
  - выплат стимулирующего характера.
3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам согласно настоящего Положения.
4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ДОУ согласно раздела 2 Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 Положения.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 4 Положения.

8. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МКДОУ "Детский сад № 29 "Росинка" г. Новопавловска.

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждений образования.**

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждений образования

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	6747,00

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»: 674'7

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	9143,00
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог;	9693,00
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	10311,00
4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель;	11000,00

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6747,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7407,00

1.5 Размеры окладов рабочих образовательного учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - дворник	4944,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – уборщик служебных помещений, сторож, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастаньяша	5181,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	5414,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- повар, оператор автоматической газовой котельной, кладовщик	6908,00

1.6. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

1.7. Оплата труда сторожам и операторам автоматической газовой котельной производится по суммированному учету рабочего времени. Учетным

периодом считается для сторожей - 1 год, операторов автоматической газовой котельной – отопительный период.

1.8. Для оплаты за отработанные ночные и праздничные часы, при расчете часовой тарифной ставки работника используется среднемесячное количество часов годовой нормы рабочего времени.

## **Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

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

2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и нормативно- правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

- работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада).

2.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

#### 2.6. Оплата за сверхурочную работу (п.2.6. Вступает в силу с 01.09.2024г)

Под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу Работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов – оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные выплаты:

- за выслугу лет;
- стаж непрерывной работы;
- наличие квалификационной категории;
- интенсивность труда; сложность и напряженность;
- работу во вредных, опасных и особых условиях труда;
- работу с гостайной шифрами;
- производственные премии.

Указанные доплаты не производится Работникам, которым установлен ненормированный день.

#### 2.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Работникам казенного учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

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

2.8. Работникам казенного учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями,	15

	методическими объединениями	
2.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) образовательных организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
3.	За работу с архивом учреждения	20
4.	Работникам казенных учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
5.	Работникам казенных учреждений за выполнение административно-хозяйственных функций при отсутствии в штатном расписании казенного учреждения должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	20

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

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	За работу в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, за работу в отделениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью

отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

### **Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенного учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и выплачивается при наличии ФОТ.

Для остальных работников расчет стоимости одного балла определяется и выплачивается при наличии ФОТ. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	Условия получения	Периодичность	Размер выплат- % к должностному окладу
-------	-------------------	---------------	--



1.	Выплаты педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	2000 рублей
2.	Выплата к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов:	выплаты молодым специалистам, приступившим к работе в педагогической деятельности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем, устанавливаются со дня принятия на работу и выплачиваются в течение трех лет, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности	50 %
3	Выплата председателю Совета молодых педагогов, комиссии по работе с молодежью	за выполнение общественно значимой работы в интересах молодежи	30%

4.	Качественное выполнение функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу. Активное участие в общественной жизни учреждения	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	50 %
5.	Работникам за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	35 %
6.	Работникам, ответственным за организацию питания в учреждении	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	20 %
7.	За обеспечение безаварийно, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за безопасную эксплуатацию электроустановок	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	50 %
8	За организацию комплексной работы по охране труда и пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, гражданской обороне.	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	50%
9	Ответственному за осуществление производственного контроля за соблюдением промышленной безопасности при эксплуатации опасного производственного объекта (котельная)	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	50%

12.	Педагогам и другим работникам ДОУ, ответственным за оформление, содержание и обновление сайта ДОУ	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	50%
13.	Выплата за наставничество педагогических работников	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	50%
14.	За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в Положение об оплате труда работников учреждения	Устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	30%
15	Работнику за организацию работы по безопасности дорожного движения. Руководство ЮИД	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	50%
16	За эффективную и качественную работу с социальными институтами (школа, библиотека, Дом детского творчества, музыкальная школа и др.)	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	50%

**3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ** осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений образовательного учреждения в целом.

**3.2.3. Порядок выполнения показателей эффективности деятельности педагогических работников.**

1. Оценка качества выполнения заведующим учреждением своих должностных обязанностей осуществляется на основе утвержденного

перечня критериев для распределения стимулирующих выплат руководящим работникам образовательных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края за качество выполняемых работ.

2. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ работников осуществляется комиссией, утвержденной приказом руководителя ДОУ.

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

3. В состав комиссии входят представители работодателя и уполномоченные от трудового коллектива. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

4. Работник учреждения представляет в комиссию оценочный лист (*Приложение № 1-а*) с результатами оценки качества его работы.

5. Рассмотрев оценочные листы, комиссия на предварительном заседании принимает решение об определении количества баллов в соответствии с критериями качества выполнения работ, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист (*Приложение № 1-б*)

6. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя комиссии является решающим.

7. Решение комиссии по определению количества баллов доводятся до сведения каждого работника ДОУ персонально в течение трех дней со дня оформления сводного оценочного листа.

8. В случае несогласия работника ДОУ с решением комиссии, в течение двух дней со дня ознакомления с оценкой качества его работы, он может обратиться в комиссию с заявлением о своем несогласии. В этом случае работник представляет комиссии аналитические материалы, подтверждающие качество своей работы и объективность своего несогласия.

9. В течение трех дней с момента ознакомления работников с результатами оценки качества работы проводится заседание комиссии, на котором рассматриваются заявления и аналитические материалы работников ДОУ. Работник ДОУ вправе присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

10. После рассмотрения всех представленных документов и заслушивания работников, комиссия принимает окончательное решение.

11. Решение рабочей группы (комиссии) оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и

показателей качества выполняемых работ работниками учреждения (*Приложение № 1-в*). В этом случае решение рабочей группы является окончательным.

12. Протокол рабочей группы и сводный оценочный лист передаются на рассмотрение и утверждение ПК ДООУ.

13. По итогам рассмотрения ПК ДООУ оформляет лист согласования протокола рабочей группы (*Приложение № 1-г*) и передает материалы заведующему ДООУ для принятия окончательного решения о материальном поощрении работников.

14. ФОТ педагогических работников и прочего персонала рассчитываются отдельно.

**Показатели  
эффективности деятельности педагогических работников**

N п/п	Направления
1	2
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.)

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) устанавливается доплата в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

3.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного

профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

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

#### 3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам казенного учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы **за месяц, квартал, полугодие, год.**

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

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

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

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного

органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

№	Условия получения	Периодичность	Размер выплаты(в % к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	<p>Достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях</p>	<p>устанавливается по итогам проведения мероприятий и выплачивается единовременно</p>	50%
2.	<p>За участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий: организацию и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) воспитанников, учредителю учреждения результаты образовательного процесса, достижения воспитанников (юбилейные мероприятия, открытые праздники и т.д.)</p>	<p>устанавливается по итогам проведения мероприятий и выплачивается единовременно</p>	50 %
3.	<p>достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места)</p>	<p>устанавливается по итогам проведения мероприятий и выплачивается единовременно</p>	100%



	конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.		
4.	объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования СК	выплачивается единовременно	100%
5.	в связи с профессиональными и государственными праздниками	выплачивается единовременно	100%;
6.	в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)	выплачивается единовременно	100%;
7.	к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет)	выплачивается единовременно	100%.
8.	Ведение общественной работы, эффективная организация платных образовательных услуг	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	100%
9.	Успешное выполнение особо важных срочных работ, оперативность и качественный результат.	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	50%

10.	Работникам ДОУ за своевременную организацию, участие и качественное проведение субботников по благоустройству территории	Устанавливается на период выполнения работ и выплачивается ежемесячно	50%
11.	Работникам за образцовое содержание групп, строгое соблюдение требований	выплачивается единовременно	50%

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

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

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и(или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного

характера в регионе и(или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду.

#### **Раздел 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края, МКУ «ЦОМО КГО СК»), привлекаемых для педагогической работы в учреждении при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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