

- молодой специалист - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы; базовая единица – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации; базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования; коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений; коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника; коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6; коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятыми на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющимися от нормальных, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, а также поощрения за выполненную работу; социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников ДООУ (далее - образовательная организация), включает в себя размер оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифная ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего положения.

1.4. Настоящее положение о системе оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №7» (далее - Положение, учреждение), устанавливает единые принципы исчисления заработной платы работников учреждения и включает в себя:

1.4.1. размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих, отнесенным к **профессиональным квалификационным группам**, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской

Федерации (далее - ПКГ);

1.4.2. перечень выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

1.4.3. размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иных выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531 и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

1.4.4. перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530;

1.4.5. единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений; мнения представительного органа работников;

1.4.7. систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основании типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы) настоящего Положения;

1.4.8. условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

1.5.1. **единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;**

1.5.2. **единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;**

1.5.3. профессиональных стандартов;

1.5.4. государственных гарантий по оплате труда;

1.5.5. выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.5.6. выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.5.7. рекомендаций комиссии представительного органа работников учреждения.

1.6. Размер оплаты труда работников образовательной организации устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда образовательной организации.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей.

1.9. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением трудовых договоров.

2. Фонд оплаты труда образовательных организаций

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

2.3. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, специалистов и служащих

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с каждым работником. Для заместителей руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителей с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Решение о стимулировании работника и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 6.

3.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 11%.

Доля фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда организации определять в объеме не более 40 процентов.

3.6. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя.

3.7. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

3.8. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

3.9. Должностной оклад служащего образовательной организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.10. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

работникам образовательных организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в размере 20% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 10% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук; работникам образовательных организаций, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

3.11. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет:

-в образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования – 150 рублей; - в иных образовательных организациях – 100 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

3.12. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

3.13. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

3.14. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

-специалистам;

-руководителям образовательных организаций.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

3.15. Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 4.

3.16. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.17. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом Министерства

образования, науки и молодежи Республики Крым. Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

3.18. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

4. Тарифные ставки (оклады) рабочих

4.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 8).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

4.2. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

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

5.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 9.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению с учетом повышающих

коэффициентов специфики к окладу (должностному окладу), установленных настоящим Положением и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете бюджета Республики Крым. При увеличении (индексации) оклада (должностного оклада) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.4. Заработная плата работников учреждения устанавливается и исчисляется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.5. Размер оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения определяется по формуле:

$$C_{\text{зпл}} = D_{\text{осн}} * (\sum (K_p)_i - n + 1) * (\sum (K_n)_j - m + 1)^1 + 100, i=1 \quad n \quad m \quad i=1$$

где:

$C_{\text{зпл}}$ - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника;

$D_{\text{осн}}$ – оклад (должностной оклад) установленный в соответствии с приложением 1;

K_p - размер повышающего коэффициента специфики работы;

n - количество повышающих коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

K_n - размер повышающего коэффициента;

m - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения.

6.6. Расчет заработной платы работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в

порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размер оклада (должностного оклада) таким работникам может быть установлен в пределах предусмотренных размеров окладов (должностных окладов) для данной должности в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

6.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

6.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 3-13 к настоящему Положению.

Стимулирование труда работников осуществляется в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников учреждения и компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Республики Крым.

6.10. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

7. Условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников

7.1. Повышающий коэффициент специфики работы в размере **1,20** устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

7.1.1 педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих работу с детьми из социально - неблагополучных семей;

7.1.2 работников учреждения, работающих в дошкольных группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (для неслышащих, слабослышащих и позднооглохших, с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с фонетико-фонематическим недоразвитием речи, для незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с косоглазием и амблиопией, с умственной отсталостью, с нарушением опорно-двигательного аппарата, сложными дефектами);

7.1.3 работников учреждения, работающих в дошкольных группах оздоровительной направленности для детей с ранними проявлениями и малыми затихающими формами туберкулеза, для воспитанников с туберкулезной интоксикацией;

7.1.4 работников учреждения, работающих в дошкольных группах комбинированной направленности для совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

7.1.5 работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающим в образовательной организации, имеющие группы, указанные в подпунктах 4.1.1 – 4.1.4 настоящего Положения, при определении оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент специфики работы 1,15 или 1,20. Размер повышающего коэффициента специфики работы и перечень

работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, определяется руководителем учреждения в зависимости от степени сложности и продолжительности работы в образовательной организации и группах, указанных в подпунктах 5.1.1 – 5.1.4 настоящего Положения, по согласованию с представительным органом.

7.1.8 руководителям учреждения повышающий коэффициент специфики работы устанавливается при наличии в учреждении групп, указанных в подпунктах 5.1.4 – 7.1.6:

7.1.8.1 до двух групп – 1,15;

7.1.8.2 трех и более групп – 1,20.

7.2. При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения одновременно применяются два и более повышающих коэффициента специфики работы.

При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного оклада) руководящего работника учреждения применяется один максимальный повышающий коэффициент специфики работы.

7.3. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов: трудовых книжек, документов, подтверждающих окончание соответствующего учебного учреждения, присвоение квалификационной категории, иных документов.

7.4. Изменение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) при изменении у руководящих и педагогических работников учреждения оснований для их установления осуществляется:

7.4.1 при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в учреждение соответствующего документа;

7.4.2 при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

7.4.3 при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при окончании действия квалификационной категории – по истечении пяти лет со дня присвоения квалификационной категории;

7.4.4 при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника учреждения - со дня назначения на соответствующую должность;

При наступлении у руководящего или педагогического работника учреждения права на изменение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются для каждого работника нормативным локальным актом учреждения.

7.6. Руководитель учреждения:

7.6.1 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности), иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры повышающих коэффициентов работников

учреждения;

7.6.2 несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

8. Перечень должностей, относимых к группам персонала

8.1. При формировании штатного расписания учреждения учитываются следующие группы персонала и должности, относящиеся к ним:

8.1.1 административно-управленческий персонал - руководящие работники.

8.1.2 педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал – к ним относятся работники, занимающие должности, отнесенные к единому квалификационному справочнику должностей специалистов и служащих.

8.1.3 обслуживающий персонал - все должности, не указанные в пунктах 5.1.1-5.1.2.

Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

9.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, размер, порядок и условия которых, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

9.1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

9.1.2 надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

9.1.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

9.1.4 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

9.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам оценки труда в размере 4% (**Приложение № 3**);

9.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется с учетом положений статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

9.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

9.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

9.7.1 оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Расчет дневной или часовой ставки за день или час работы рассчитывается из расчета среднемесячного количества рабочих часов либо из расчета количества рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

9.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты за каждый час работы в ночное время - не ниже 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. **(Приложение № 3).**

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

9.9. Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных пунктом 4.5 Положения.

9.10 Работникам учреждения устанавливаются доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника. Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами бюджета Республики Крым.

9.11. Компенсационные выплаты, перечисленные в пунктах 6.2, 6.6, 6.7, 6.8 выплачиваются исходя из оклада (должностного оклада), установленного работнику с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

10. Порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера

10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждены приказом №2 от 09.01.2025г.

10.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

10.2.1 персональный повышающий коэффициент **(Приложение № 5);**

10.2.2 повышающий коэффициент за выслугу лет (**Приложение №6**);

10.2.3 повышающий коэффициент за интенсивность и качество работ (**Приложение №8**).

10.2.4 повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника (**Приложение 10**).

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются локальным правовым актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных настоящим Положением.

10.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника. Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

10.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет (**Приложение №6**):

-при выслуге свыше 3 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 20%;

при выслуге свыше 20 лет-30%

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете размера оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент за стаж педагогической работы, установленный в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

10.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении и размере повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Предельный размер повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ - 0,3.

10.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 10.6.1 премия за повышение показателей здоровья воспитанников;
- 10.6.2 премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 10.6.3 премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 10.6.4 премия за качество выполняемых работ;
- 10.6.5 премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 10.6.6 премия за образцовое качество выполняемой работы;
- 10.6.7 премия за своевременную и качественную подготовку к новому учебному году;
- 10.6.8 премия за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в новых проектах;
- 10.6.9 премия за подготовку и проведение мероприятий незапланированных в годовом плане;
- 10.6.10 премия за участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы Учреждения;
- 10.6.11 премия за особый режим работы по обеспечению безотказной и бесперебойной работы Учреждения в аварийный период;
- премия за высокие показатели по итогам конкурсов;
- 10.6.12 премия за ведение практики студентов (**Приложение №9**);
- 10.6.13 премия по итогам работы за месяц, квартал, год (**Приложение №4**) (по итогам листов самооценки);
- 10.6.14 премия за многолетний и добросовестный труд.

10.7. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательной организацией на оплату труда работников, осуществляется премирование:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю – по решению руководителя учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным пределом премия по итогам работы не ограничена.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с положением. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы – по итогам работы за месяц, квартал, премия по итогам работы за год (в пределах фонда оплаты труда).

9.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам

единовременно при:

10.8.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

10.8.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным пределом премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

10.9. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных бюджетом Республики Крым. Ежемесячная доплата осуществляется за счет средств бюджета Республики Крым (**Приложение № 7**).

10.10. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в учреждении, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу).

Право на установление надбавки сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются локальным нормативным актом учреждения (*приказ к тарификации*).

Надбавки устанавливаются: в первый и второй годы работы в учреждении в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в штатном расписании учреждения.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада) после аттестации определяется с учетом повышающих коэффициентов: стажа педагогической работы, квалификации.

10.11 Работникам учреждения выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1. для руководителей, заместителей руководителей - не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет - 2 должностных окладов;
2. для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов.

Размер премии определяется соответственно по должностному окладу, установленному работнику общеобразовательного учреждения по основной должности на день его увольнения.

При определении размера премии учитываются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени не полностью, премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

Работникам, отработавшим более месячной нормы рабочего времени, премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

В стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти бюджета Республики Крым и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания Республики Крым

11. Социальные выплаты

11.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

11.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

Приложение №1
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 154,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог – организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	17 177,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер – преподаватель	17 189,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор; основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед(логопед)	17 200,00

- работнику, уволенному за виновные действия.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих размерах:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения - 5000 руб.
- с уходом на пенсию - 5000 руб.
- с регистрацией брака - 5000 руб.,
- рождением детей - 5000 руб.
- со смертью работника или его близких родственников 5000 руб.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

12.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Приложение №2
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,1
Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы

1	2
1.3. Работа педагогического работника в группах для детей с применением национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.6. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Заведующему библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.2. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: гимназии лице санаторной школе школе с углубленным изучением предметов школе-интернате	0,05
2.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки) - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2

2.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья - в классах (группах) компенсирующего обучения 2.6. Преподавание национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки) 2.7. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,1
2.8. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
2.9. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
3. Организации дополнительного образования	
3.1. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: - специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва - школах высшего спортивного мастерства	0,05
4. Профессиональные образовательные организации	
4.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки) - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) - руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	
4.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента спецификации работы
1	2
ставку работы)	
4.4. Преподавание национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
5. Организации высшего профессионального образования	
5.1. Заведующему библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

5.2. Профильным специалистам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, секциями	
5.3. Преподавание национальных языков (украинского, крымскотатарского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
5.4. Работа научных работников (исследователей), занимающихся организацией и проведением научных исследований и опытноэкспериментальных работ	
6. Образовательные организации дополнительного профессионального образования	
6.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
6.2. Профильным специалистам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
6.3. Преподавание иностранных и национальных языков (английского, украинского, крымско-татарского) (коэффициент применяется на ставку работы).	0,1

Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию	
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	В образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3
Квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория*	0,25 0,15 0,10	
Квалификационная категория по научной деятельности: главный научный сотрудник ведущий научный сотрудник старший научный сотрудник научный сотрудник младший научный сотрудник		0,50 0,40 0,30 0,20 0,10

Квалификационная категория (по педагогической деятельности): профессор доцент старший преподаватель преподаватель ассистент		0,25 0,20 0,15 0,10 0,05
---	--	--------------------------------------

* на трехмесячный срок после официального опубликования настоящего Положения до подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276).

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание**	
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	В образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3
Ученое звание:		
Профессор	-	0,35
Доцент	-	0,20

** Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности.

Таблица 5

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	

«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,05
иные нагрудные знаки	0,05

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 6

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях
Уровень 1 (руководитель)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

Таблица 8

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130
---	------	------	------	------	------	------	------	------

Таблица 9

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Приложение №3
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Выплаты компенсационного характера

№	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	единовременный
1	За работу в ночное время сторожам	40%	
2	За вредные условия труда	4%	

Приложение №4
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

премирование за результативность и качество

№	Критерии	Размер%
1	По итогам работы за месяц	
2	По итогам работы за квартал	
3	По итогам работы за полугодие	
4	По итогам работы за 9 месяцев	
5	По итогам работы за год	

Размер не ограничен, может выплачиваться в процентном отношении.

Приложение №5
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента

№	Критерии	Размер, %, сумма	
		постоянный	единовременный
1	По результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития Учреждения для участия в конкурсах - регионального уровня - федерального уровня		0,2 0,3
2	Победителям конкурсов профессионального мастерства: - муниципальных - краевых		0,1 0,2
3	За разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии		0,1
4	За работу в режиме экспериментальной площадки: - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	0,1 0,15 0,2	
5	Руководство работой ПМПК		до – 0,3
6	Качественное создание элементов образовательной инфраструктуры		0,3
7	Выполнение особо важных и срочных работ		до 0,3
8	За высокий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой	до 3,0	

	работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (для всех сотрудников)		
--	--	--	--

Приложение №6
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента
за выслугу лет

	Критерии	Коэффициент	Периодичность
1.	При выслуге лет от 3 до 5 лет	до 0,2	ежемесячно
2.	При выслуге от 5 лет	0,3	

Приложение №7
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Доплата за наличие отраслевых наград и ученых степеней

№	Критерии	Размер	Периодичность
1	Наличие ученой степени доктора наук	2200 рублей	ежемесячно
2	Наличие ученой степени кандидата наук	1100 рублей	ежемесячно
3	Наличие государственной награды СССР, РСФСР и Российской Федерации	1100 рублей	ежемесячно
4	Наличие отраслевых наград	10%	ежемесячно

Приложение №8
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Критерии
для установления повышающего коэффициента
за интенсивность и качество работ

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
1	За участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей и родителей во вне рабочее время	На период выполнения	до 0,3
2	За длительную взаимозаменяемость, пропорционально отработанному времени свыше 5-ти дней.		до 0,3
3	Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности учреждения		до 0,3
4	Исполнительская дисциплина, образцовое качество выполняемых работ	постоянно	До 0,5

Размер премий не ограничен, может выплачиваться как в процентном отношении, так и в абсолютной сумме, в пределах фонда оплаты труда.

Приложение №9
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Критерии премирования

№ п/п	Критерии
1	За образцовое качество выполняемых работ
2	Своевременную и качественную подготовку к новому учебному году
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в новых проектах
4	Качественная подготовка и проведение мероприятий незапланированных в годовом плане
5	За участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы Учреждения
6	За особый режим работы по обеспечению безотказной и бесперебойной работы Учреждения в аварийный период
7	Высокие показатели по итогам конкурсов
8	Ведение практики студентов
9	За повышение показателей здоровья воспитанников
10	За интенсивность и высокие результаты работы

Размер премий не ограничен, может выплачиваться как в процентном отношении, так и в абсолютной сумме, в пределах фонда оплаты труда.

Приложение №10
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Перечень доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника

	Критерии	Размер, %, сумма	Периодичность
1.	Заведование аттестованными кабинетами		ежеквартально
2.	Руководство методическими объединениями (города, учреждения)		на период выполнения
3.	Качественное, эффективное и результативное проведение кружковой работы		ежемесячно
4.	Художественное оформление помещений Учреждения		на период выполнения
5.	Участие в ремонте помещений, игровых площадок		на период выполнения
6.	Работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования		на период выполнения
7.	Участие в общественной жизни учреждения (подготовка, организация и проведение мероприятий)		на период выполнения
8.	Оформление протоколов комиссий, совещаний, собраний		на период выполнения
9.	Выполнение работы уполномоченных по ОТ, ГО и ЧС, ПБ, антитеррористической безопасности и оформление необходимой документации согласно нормативных актов		на период выполнения
10.	Ведение сайта		на период выполнения

Размер доплат не ограничен, может выплачиваться как в процентном отношении, так и в абсолютной сумме, в пределах фонда оплаты труда.

Приложение №11
к Положению о стимулировании труда
и премирования работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7»

Материальная помощь

п\п	Показатели	Сумма (руб.)
1.	- Юбилейная дата со дня рождения сотрудника 50 лет и далее каждые 5 лет. - В связи с уходом на пенсию работника, проработавшего в учреждении от 10 лет. - При рождении ребёнка. - С регистрацией брака. - Со смертью работника или его близких родственников. - Длительная болезнь сотрудника. - Несчастный случай (авария, травма, пожар, порча имущества) - При необходимости повышения образовательного уровня.	5000