минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством об оплате труда, до начисления районного коэффициента и надбавки за стаж работы.

1.5. Система оплаты труда работников ДОУ  устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников и в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования АГО, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени или неполной  рабочей недели оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Штатное  расписание учреждения утверждается руководителем и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), служащих, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.10. Оплата труда работников, не относящихся к педагогическим работникам, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) по соответствующим видам экономической деятельности.

**2.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Система оплаты труда педагогических работников ДОУ  включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  педагогических работников ДОУ  устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей  к ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам по занимаемой должности.

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должности:

при наличии высшей квалификационной категории – 22%

при наличии первой квалификационной категории – 15 %

при наличии второй квалификационной категории - 5%

Применение повышающего коэффициента по должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных настоящим положением.

2.5. Педагогическим работникам может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- персонального повышающего коэффициента – до 2,0;

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем ДОУ персонально в отношении конкретного работника в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу может быть установлен для приведения заработной платы работника в соответствие требованиям п.п. 1.3, 1.4 настоящего положения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу и повышающий коэффициент к окладу могут быть установлены работникам на определённый период времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада) соответствует установленной норме часов педагогической работы за ставку заработной  платы.

2.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельным специалистам организаций, привлекаемых для педагогической работы в ДОУ, а также участвующим в проведении учебных занятий. Почасовая оплата труда педагогических работников регулируется действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим положением.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам ДОУ  устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

2.9. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются премиальные выплаты, выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим положением.

2.10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 30 часов в неделю, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075  "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников ДОУ установлены:

10 часа в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов в неделю - воспитатель;

20 часов в неделю – учитель – логопед.

2.12. Руководитель ДОУ ежегодно до 15 сентября соответствующего календарного года (на очередной учебный год) составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников ДОУ, занимающих должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала**

3.1. Система оплаты труда работников ДОУ, занимающих должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ, занимающих должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ.

3.3. Оклады работников выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

3.4. Работникам, занимающим должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- персонального повышающего коэффициента - до 2,0;

- повышающего коэффициента к окладу по учреждению – до 20%.

Применение указанных повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается на срок, определённый руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. С учетом условий труда работникам ДОУ, занимающим должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

3.6. С учетом условий труда работникам ДОУ, занимающим должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера.

**4. Порядок и  условия выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ДОУ, по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

4.2. В учреждение устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

* доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* доплаты за работу с особыми условиями учреждения;
* доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.3. Устанавливаются следующие доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

Указанная доплата устанавливается по итогам проведения специальной оценки условий труда. При признании по итогам проведения специальной оценки труда рабочего места безопасным доплата отменяется.

4.4. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в учреждении с особыми условиями труда. устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Свердловской области.

Условия исчисления стажа для назначения доплат определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

5.6. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемых с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера в ДОУ**

В ДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 5.1.  за стаж педагогической работы;

 5.2. за выслугу лет;

 5.3. по уровню образования и (или) наличие ученых степеней, почетных званий;

 5.4.  молодым специалистам;

 5.5. выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда;

 5.6. выплаты педагогическим работникам за профессиональную компетентность и результативность деятельности

5.7. выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как за фактически отработанное время, так и к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат не ограничен.

5.8. Распределение выплат стимулирующего характера по п.п. 6.5. 6.6. осуществляется ежемесячно в пределах объёма бюджетных ассигнований, выделенных  на оплату труда. При этом, первоначально распределяются выплаты стимулирующего характера по п. 6.5.

**6. Порядок и условия выплат** **стимулирующего характера за стаж педагогической работы**

6.1. Педагогическим работникам устанавливается стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж педагогический работы:

стаж педагогической работы от 1 года до 3 лет   - до 3% включительно

стаж педагогической работы от 3 лет до 5 лет     - до 7% включительно

стаж педагогической работы от 5 лет до 10 лет   - до 12% включительно

стаж педагогической работы от 10лет до 20 лет   - до 20% включительно

стаж педагогической работы свыше 20 лет           - до 25% включительно

6.2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

6.3. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образованием.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и стаж работы по специальности (профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

6.5. В стаж педагогической работы включается время работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

6.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за педагогический стаж выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за педагогический стаж наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком, а также в период временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за педагогический стаж наступило в период выполнения государственных обязанностей (командировка), при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

6.7. Назначение выплаты стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя, изданного с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. При увольнении работника выплата стимулирующего характера  за педагогический стаж  начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

6.9. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров выплаты стимулирующего характера  за педагогический стаж возлагается на руководителя учреждения.

6.10. Трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения и выплаты ежемесячной надбавки за педагогический стаж  или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**7. Порядок и условия выплат** **стимулирующего характера за выслугу лет**

7.1. Работникам, занимающим должности служащих, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, устанавливается выплата стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет     - до 5 % включительно

при выслуге лет от 3 лет до 8 лет      - до 10% включительно

при выслуге лет от 8 лет до 15 лет     - до  15% включительно

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет   - до 20% включительно

при выслуге лет свыше  20 лет           - до 25% включительно

7.2. Основным документом для определения стажа по выслуге лет является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

7.3. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, включается:

1) время работы в любых других учреждениях и организациях;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника без учета доплат и надбавок и выплачивается одновременно с заработной платой ежемесячно.

7.5. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. На ежемесячную выплату за выслугу лет начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в учреждении с особыми условиями труда.

7.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

7.7. Назначение выплаты стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя, изданного с учетом мнения представительного органа работников.

7.8. При увольнении работника выплата стимулирующего характера  за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.9. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров выплаты стимулирующего характера  за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

7.10. Трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера молодым специалистам**

8.1. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается выплата в размере  до 5 % включительно.

8.2. К молодым специалистам относятся выпускники, имеющие законченное высшее профессиональное или среднее профессиональное образование и впервые приступившие к работе по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию.

8.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательного учреждения.

**9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера по уровню образования и награды**

 9.1. Педагогическому персоналу  устанавливаются  надбавки по уровню образования:

при наличии высшего образования -  до 5% включительно, если это не предусмотрено квалификационными требованиями.

9.2.  Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается надбавка по уровню образования:

при наличии высшего  образования или среднего специального педагогического образования – до 5 % включительно.

9.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения за присвоенные им ученую степень, почетное звание (Кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель РФ, Заслуженный работник физической культуры РФ, Почетный работник общего образования РФ) – до 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы включительно.

**10. Порядок и условия выплат стимулирующего характера,** **направленных на стимулирование работников к качественному результату труда**

10.1.      Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда устанавливаются на основании протокола заседания  комиссии по распределению стимулирующих выплат ежемесячно.

10.2.       Перечень выплат, направленных на стимулирование работников к качественному результату труд.

**11. Порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за профессиональную компетентность  и результативность деятельности**

11.1.      Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам с учётом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность  деятельности;

11.2.      Основой в установлении стимулирующих выплат являются данные качественных и количественных показателей, при достижении которых выплата производится.

11.3.      Размер стимулирующей выплаты зависит от размера единицы балла и суммы набранных баллов каждым работником.

11.4.      Порядок определения размера балла:

- определяется общее количество баллов по всем педагогическим работникам;

- стимулирующий фонд делится на общее количество баллов и определяется размер одного балла;

- размер одного балла умножается на количество баллов каждого работника

11.5.      Выплаты могут быть снижены и сняты до 100 % по следующим основаниям:

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- за обоснованные обращения, жалобы родителей, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций,  нарушение педагогической и служебной этики;

- за нарушение санитарных правил и норм (СанПиН), правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, требований нормативных документов ДОУ, регламентирующих образовательную деятельность;

**12.            Премиальные выплаты**

12.1. Премиальные выплаты по итогам установленного периода (за квартал, учебный и календарный год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда. При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в установленном периоде, отсутствие замечаний со стороны администрации;

- выполнение особо важных и сложных работ;

 - инициатива и творчество при участии в различных конкурсах и мероприятиях, проводимых в учреждении;

-  награждение и к профессиональным праздникам.

12.2. Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя ДОУ  в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

**13.       Другие вопросы оплаты труда**

13.1 Выплата материальной помощи:

- производить единовременные выплаты материальной помощи сотрудникам в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) в сумме 2000 рублей.

- производить единовременную выплату материальной помощи одному из близких родственников сотрудника (супруг, дети, родители) в связи с его смертью в сумме 4000рублей.

- производить единовременную выплату материальной помощи молодым специалистам в соответствии с законодательством РФ и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

- производить единовременную выплату материальной помощи в сумме 1 500 рублей работнице в связи с рождением ребенка.

- в праве производить единовременную материальную выплату сотрудникам, обучающимся на платных методических семинарах и в связи с тяжелым материальным положением.

- производить единовременные выплаты материальной помощи юбилярам (50,55,60,65,70 и т.д.) в сумме 1000 рублей.

- производить единовременные выплаты работающим сотрудникам, попавшим в экстремальные условия (тяжелое заболевание, пожар, кража, автокатастрофы) в зависимости от нанесенного ущерба совместным решением администрации и профкома ДОУ до 3000 рублей.

- производить ежемесячные выплаты председателю профкома МБДОУ в размере до 200 рублей за фактически отработанное время.

- производить единовременную материальную выплату в размере не более 3000

рублей (при наличии экономии фонда оплаты труда) сотрудникам к праздничным датам и профессиональным праздникам.

13.2. Работникам, принятым на работу в текущем году, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному в течение года времени.

13.3. Материальная помощь выплачивается работнику, принятому по срочному трудовому договору на период отпуска по уходу за ребёнком до 1,6 лет, до 3-х лет основного работника.

13.4. Материальная помощь не выплачивается:

13.4.1. работнику, принятому по срочному трудовому договору на период:

            - отпуска без сохранения заработной платы основного работника;

            - временной нетрудоспособности (отпуска) по беременности и родам основного работника;

            - временной нетрудоспособности основного работника;

            - нахождения основного работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

13.4.2. Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,6 до 3-х лет;

13.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя.

13.6. Единовременное выходное пособие  выплачивается в размере трёх должностных окладов при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.