

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Протокол № 4 от 27.11.2019г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий Детский сад № 11 «Сказка»
Онуфриенко И.Д.
Приказ № 126 от 29.11.2019г

ПОЛОЖЕНИЕ
системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка» г. Феодосии Республики Крым» (далее по тексту - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Сказка» г. Феодосии Республики Крым» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и на основании Постановления администрации города Феодосии от 25.11.2019 № 3950 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и муниципальных казенных учреждений, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым», в новой редакции".

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- молодой специалист – педагогический работник образовательного учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению;

- муниципальное бюджетное образовательное учреждение — некоммерческое учреждение, созданное муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий соответственно органов местного самоуправления в сфере образования.

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников учреждения 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 за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление к основному оплачиваемому отпуску.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- 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;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе 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. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), 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 Учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

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

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

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал учреждений подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал в учреждении - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал в учреждении - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал в Учреждении - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал в Учреждении выделяется по следующим категориям: рабочие, занятые простым неквалифицированным трудом, и специалисты (служащие).

К рабочим относятся лица, занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров (водители легковых автомобилей и автобусов), оказанием материальных услуг и услуг по содержанию учреждения и другие.

К специалистам относятся работники педагог- психологи, учителя- логопеды, специалист по охране труда и другие.

Другие работники, относящиеся к служащим,- это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль материальных ценностей, хозяйственное обслуживание, в частности заведующие хозяйством, кладовщики и другие.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименование структурных подразделений (при наличии), должности заведующего, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения, их должностные оклады и штатную численность.

С целью недопущения увеличения штатной численности работников учреждений заведующий согласовывает штатное расписание с главным распорядителем бюджетных средств местного бюджета и Муниципальным казенным учреждением «Финансовое управление Администрации города Феодосии Республики Крым» с пояснительной запиской.

1.9. Заведующий Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно действующему законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым, заведующий осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы

(Постановление Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (приложения 1, 2, 3); Постановление Совета министров Республики Крым от 29 декабря 2017 года № 717 «О внесении изменений в Постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (приложение 1).

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению за счет средств бюджета и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников и (или) с учетом мнения профсоюзной организации работников.

1.15. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.16. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1, 2, 4 – 7 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Учреждения подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Администрацией города Феодосии Республики Крым (далее – Администрация).

2. Фонд оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым за счет средств субвенций из бюджета Республики Крым бюджетам муниципальных образований

– на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

– обеспечения дополнительного образования детей, а также средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

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

2.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за определенный период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – ТК РФ).

3. Формирование заработной платы заведующего Учреждения, заместителей

3.1. Заработная плата заведующего Учреждения, заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) заведующего Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Оклады (должностные оклады) заведующего Учреждения, заместителей:

3.3.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю учреждения или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для заведующего Учреждения – приказ начальника муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города

Феодосии Республики Крым»; для его заместителей – приказ заведующего Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 настоящего Положения для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

Стимулирующие выплаты устанавливаются заведующему Учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки результативности деятельности заведующего Учреждения, размеры стимулирующих выплат, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением образования.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых распоряжением Администрации возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности заведующего Учреждения, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для заведующего Учреждения.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат заведующему Учреждения предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.5. В зависимости от условий труда заведующему Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Заместителям заведующего Учреждения учреждений размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) заведующего Учреждения. Должностные оклады с учетом понижения округляются до целого числа согласно арифметическим правилам округления.

В зависимости от условий труда заместителям заведующего Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям заведующего Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Заведующему Учреждения, заместителю заведующего Учреждения производятся социальные выплаты, порядок и условия их предоставления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения, заместителей формируемый за счет всех источников финансового обеспечения учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующем учреждении, в кратности от 1 до 6.

3.9. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего заведующего Учреждения по вакантной должности заведующего Учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей заведующего Учреждения не осуществляется.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего заведующего Учреждения или по вакантной должности заведующего Учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей заведующего Учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждений, кроме заведующего Учреждения, заместителей.

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников Учреждения установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общетраслевых руководителей структурных подразделений (отделов), специалистов и служащих, установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.6. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 5, 6, 7, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.7. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

4.8. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения повышаются:

4.8.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю учреждения или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.8.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ заведующего Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.9. для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.9. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения за специфику работы повышаются на основании приказа заведующего. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.

4.10. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад). Статус молодого специалиста определяется в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

4.11. Оклад (должностной оклад) работнику Учреждения при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук – на сумму

1436,00 руб. Повышение образует новый должностной оклад.

4.12. Размер окладов (должностных окладов) медицинских работников, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, осуществляется в соответствии с приложением 10.10.1 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам ТК РФ относятся:

- за работу в особых климатических условиях;
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

5.5 Надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и внутренними локальными нормативными актами в Учреждении в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Их цель - стимулировать работников к повышению профессионального уровня, к повышению результатов их деятельности, снизить текучесть кадров, привлечь необходимых специалистов высокой квалификации.

В соответствии с ТК РФ работодатель имеет полную свободу при разработке и выплате стимулирующих сумм, однако в положениях по стимулированию сотрудников учреждений не должно быть условий для получения надбавок, дискриминирующих те или иные категории граждан.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, направленных на улучшение показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

6.2. В муниципальных учреждениях актами Учреждения, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются заведующим Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника. Размер выплаты надбавки за интенсивность не превышает 50% оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются заведующим Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Максимальным размером премии за высокие результаты работы и проведение мероприятий не

ограничивается.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются заведующим Учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются заведующим Учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за образцовое выполнение муниципального задания не ограничивается.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам муниципальных учреждений;
- заведующим Учреждения (по педагогической деятельности) и их заместителям (по педагогической деятельности);

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 9к настоящему Положению.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы) в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных 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.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных 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 так далее).

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.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.3.3. Надбавка за выслугу лет медицинским работникам, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, осуществляется в соответствии с приложением 11.1 к настоящему Положению (Постановление Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (раздел IV пункт 25); Постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (приложение 3)).

При установлении надбавки за выслугу лет учитывается общее количество лет, проработанных по данной должности, специальности, профессии в учреждениях отрасли образования.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Согласно ст. 191 ТК РФ выплата премий является поощрением за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа заведующего Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним

относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в учреждениях).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Заведующему Учреждения, заместителям и работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Заведующему Учреждения ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников Учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление принимается заведующим Учреждения оформляется его приказом.

Решение о выплате заведующему Учреждения материальной помощи на оздоровление принимается начальником Управления образования и оформляется его приказом.

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

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

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

Согласовано с председателем ПК Детского сада № 11 «Сказка»

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад № 11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Руководитель(заведующий) дошкольным образовательным учреждением	31500,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	13830,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14610,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	14640,00
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-логопед	14650,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размер повышения должностных окладов по должностям (профессиям) работников образовательных учреждений за специфику работы

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер % повышения
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымскотатарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.5. Работа помощника воспитателя в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10

к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей структурных подразделений (отделов), специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	13830,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	14574,00

к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	15855,00

к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15200,00

к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	8835,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	8835,00

Помощник повара, младший повар	9145,00
повар	9312,00
шеф-повар	9489,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года N 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	9312,00

Приложение 8

к Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00
6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

Приложение 9

Положению о системе оплаты труда работников
Детский сад №11 «Сказка» Приказ № 126 от 29.11.2019

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

Размер окладов (должностных окладов) медицинских работников, работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра	11830

Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников, работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

Таблица 1. Размер надбавки за выслугу лет работников культуры

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Таблица 2. Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников.

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных учреждений в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательное учреждение:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательное учреждение (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательном учреждении до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательное учреждение с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательным учреждением на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одного образовательного учреждения и поступления на работу в другое статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательное учреждение по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы

Российской Федерации, другие войска Российской Федерации, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательное учреждение в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательного учреждения по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.