Приложение№1

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
_____Ю.П.Климова
протокол №21 от 11.09.2017г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
_____Н.П.Слепченко
приказ №91-а от 11.09.2017г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Орленок» село Чистенькое»
Симферопольского района Республики Крым

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым (далее - образовательное учреждение) включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), 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.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- 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 - 3 уровню управления;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся 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;
- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний;
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение – нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:
- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательного учреждения 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 заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым (далее бюджет района), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6.Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей , предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

1.7. Базовая единица установлена в размере 6200рублей.
Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.
1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательного учреждения из бюджета муниципального образования Симферопольский район, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
1.10. Руководитель образовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности всех работников данной организации.
1.10. Основным документом для определения оплаты труда педагогических работников является тарификационный список. Размеры должностных окладов, выплата компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.
1.11. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащие нормы трудового права.
1.12. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1.Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.
Должностной оклад руководителя, его заместителя и руководителей структурных подразделений организаций на 1 ставку рассчитывается по формуле:
До= **Бе * Куо * (1 + Кс + Ккв + Км+ Куу) + Нус**, где
Бе – базовая единица, установленная в размере **6200 руб**.;
Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);
Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);
Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученное звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей № 3 Положения)
Км – коэффициент масштаба управления (определяется в соответствии с таблицей 6 Положения);

Куу – коэффициент уровня управления (определяется в соответствии с таблицей № 7 Положения);
Нус – ежемесячная надбавка за ученую степень, начисляется при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.
2.2. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.
Должностной оклад специалиста на 1 ставку рассчитывается по формуле:
До=**Бе*Куо*(1+Кс+Ккв)+Нус**, где
Бе-базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;
Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);
Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);
Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей 3 Положения).
Нус - ежемесячная надбавка за ученую степень (пункт 2.1 настоящего Положения).
2.3.Должностной оклад служащего образовательного учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.
Должностной оклад служащего на 1 ставку рассчитывается по формуле:
До=Бе*Куо*(Кс+1), где
Бе - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;
Куо – коэффициент уровня образования;
Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы.
2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательного учреждения 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 образовательного учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.
Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. **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»	1,80
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
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 педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
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)	0,1
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.6. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25

1.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.8. Педагогическим работникам за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.9.Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.10. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.11.Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.12.Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды , правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым .

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания ,знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.7.1. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым ,за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины , Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям и специалистам образовательного учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым ,за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 5.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым,

Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым

Таблица 5

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым , за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым
1	2
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды(медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
почетные грамоты, благодарности РФ,СССР, РСФСР, Украины	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания	
«Народный»	0,25
«Заслуженный..»	0,20
почетные грамоты ,благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия труде(медали, почетные знаки, нагрудные знаки почетные спортивные звания, спортивные звани почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым в том числе:	

медали	0,25
нагрудный знак «Почетный работник...»	0,20
Почетные спортивные звания:	
«Заслуженный мастер спорта..)	0,20
«Заслуженный тренер..»	0,20
Спортивные звания:	
«Мастер спорта международного класса…»	0,15
«Мастер спорта..»	0,10
«Гроссмейстер…»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР,РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде , соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда, в соответствии с приказом Управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном приказом управления образования администрации Симферопольского района, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения (таблица 6).

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года. При наличии других показателей, не предусмотренных в установленном порядке определения объемных показателей, но значительно

увеличивающих объём и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации Симферопольского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений **определяется:**

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- по учреждениям дополнительного образования детей, в т. ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются один раз.

Участники спортивных и других массовых мероприятий (для ДЮСШ) учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество мероприятий и деление суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел.,
3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

((800x5)+(200x3)+(50x10x2)+(200x3)+(400x2x4))= 25,7

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Отнесение образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждения.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными учреждениями и порядок отнесения к группам по оплате труда образовательных учреждений Симферопольского района, утверждаются приказом управления образования Симферопольского района.

Учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

Таблица 6

Объём деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательных учреждениях	за каждого работающего дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня	охвачено 50% уч-ся (1-4 классов) 30% уч-ся (1-4классов) менее 30%	20 15 10
7	Круглосуточное пребывание обучающихся в дошкольных и др. образовательных учреждениях	-за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием; - 4 и более	до 10 до 30

8	Наличие филиалов, УКП	за каждое указанное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200	 до 20 до 30
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета: за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ и др.): - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования; - групп высшего спортивного мастерства	-за каждую группу дополнительно -за каждого обучающегося дополнительно -за каждого обучающегося дополнительно -за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, спортзала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	МТБ составляет 100% 80% 60% и менее (степень использования-план спортивно-массовых мероприятий на год)	15 10 5
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, другой самоходной техники на балансе образовательного	за каждую единицу	до 3, но не более 20

	учреждения		
15	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
17.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1
18.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе (кружки ЦДЮТ и др.)	за каждого обучающегося	0,5
19.	Наличие обучающихся с другой территории обслуживания	за каждого обучающегося	0,3
20	Наличие и функционирование в летнее время оздоровительного лагеря (тематические площадки) в общеобразовательном учреждении	за каждого учащегося	0,2
	ИТОГО		

Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-ей, IV-й группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Размер коэффициента масштаба управления Таблица 7

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 масштаба управления в образовательном учреждении определяется в соответствии с Положением и утверждается приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления: (уровень 1 – руководитель организации, уровень 2 – заместители руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 8

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных организация
Уровень 1 (руководитель организации)	1,00

Уровень 2 (заместитель руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты)	0,80
Уровень 3 (иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)	0,30

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1.Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 9).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организаций

Таблица 9

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

3.2.Профессии рабочих образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

3.4.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.

3.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

IV. Почасовая оплата труда

4.1.Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования 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.

4.2. 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 организациях

Таблица 10

Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
	Для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

V. Компенсационные выплаты

5.1 К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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).

5.2.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель образовательного учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

Повышение оплаты труда работников образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5.6.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 в Республике Крым, содержащими нормы права, а так же Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры выплат за работу в особых условиях

Таблица 12

Вид работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1.За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
-с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
-за работу в ночное время	0,40
-за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

VI. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев , позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся в следующие виды выплат:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты:

-надбавка за интенсивность труда;

-премия за высокие результаты работы;

-премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года N° АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1.Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда ,на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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;
-выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2.Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

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

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно 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.

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

6.2.2. Выплата за качество выполняемых работ:

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

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников , утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.
Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.
Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.
. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

6.2.2.2 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в табл. 13

Таблица 13

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
	В образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): Высшая категория Первая категория	 0,35 0,20

Молодым специалистам из числа педагогических работников установит надбавку в размере, 10 от базовой единицы до момента прохождения работников первой аттестации.

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 учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплаты педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
при выслуге лет свыше 10 лет - 25%
при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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 руководителя образовательного учреждения, 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 образовательной организации, 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 ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10лет – 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 32лет – 25%.

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 руководителя образовательного учреждения, 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 образовательной организации, 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 за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4.Премиальные 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 (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.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы 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.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств , поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) 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.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

VII.Социальные выплаты

7.1.К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2.Работникам образовательного учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление 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 оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) 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.

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

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

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

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

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

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

Работникам учреждения, находящимся в трудной жизненной ситуации, может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

VIII. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются приказом управления образования Администрации Симферопольского района.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Конкретный предельный размер соотношения между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платой работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации в кратности от 1 до 6..

8.5.Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются в размере 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

8.6. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере на 10-15 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Заведующий МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое Н.П.Слепченко