

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК

Куляпкина Л.П.Куляпкина

Протокол № 2

от «10» 03 2026 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ № 37 г. Шахты

Т.С.Лёвочкина

МБДОУ

№ 37

г. Шахты

от

«10»

»

03

г.

2026

г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

«Об установлении системы оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Шахты Ростовской области «Детский сад» № 37»

г. Шахты  
2026г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Областного закона Ростовской области от 03.10.2008 г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Ростовской области от 15.09.2025 №682 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», постановления Администрации города Шахты от 17.12.2021 №4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты», постановления от 22.10.2025 №3976 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шахты от 17.12.2021 №4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты»,

Положение включает в себя:

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
2. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Отнесение работников к профессиональным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование, только по рекомендации аттестационной комиссии.

Минимальный размер оплаты труда.

Минимальная заработная плата устанавливается Федеральным законом - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Трудовой кодекс РФ гарантирует гражданам оплату труда в размере не менее МРОТ (абз. 7 ст. 133 Трудового кодекса РФ).

Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в **разделе 1** настоящего Положения.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в учреждении приведены в **разделе 2** настоящего Положения.

Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов работников учреждения, должностных окладов специалистов, служащих, размеры ставок заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих приведены в **разделе 3** настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с **разделом 4** данного Положения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с **разделом 5** данного Положения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определены в **разделе 6** данного Положения. Положение определяет повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в учреждении по единому порядку, а также порядок выплаты материальной помощи сотрудникам и распределение премиального фонда согласно **разделу 7**.

## **Раздел 1.**

### **Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения.**

1. Порядок определения размера заработной платы педагогических работников учреждения:

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.2. Тарификация педагогических работников учреждения проводится 1 раз в год.

## **Раздел 2.**

### **Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.**

1. Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения установлена Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности, установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени нормах часов за ставку заработной платы) педагогической работы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет:

- для воспитателей – 36 часов в неделю;

- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

## **Раздел 3.**

### **Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов работников учреждения.**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов:

| Группа<br>по оплате труда руководителей                                 | Минимальный должностной<br>оклад (рублей) |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей       | 29 885                                    |
| Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 27 174                                    |

|                                                                    |        |
|--------------------------------------------------------------------|--------|
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей | 24 704 |
|--------------------------------------------------------------------|--------|

Примечание к таблице «Группа по оплате труда руководителей»:  
Отнесение МБДОУ № 37 г.Шахты к группе по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям Департаментом образования г.Шахты.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

| Профессиональная квалификационная группа                                   | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------|
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |                          |                                        |
| 1-й квалификационный уровень                                               | младший воспитатель      | 10 389                                 |

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**  
по ПКГ должностей педагогических работников

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень                                    | Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей) |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ПКГ должностей педагогических работников |                                                             |                                                                 |
| 1-й квалификационный уровень             | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 14 942                                                          |
| 3-й квалификационный уровень             | в образовательных учреждениях воспитатель; педагог-психолог | 16 433                                                          |
| 4-й квалификационный уровень             | в образовательных учреждениях учитель-логопед               | 17 240                                                          |

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**  
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

| Профессиональная квалификационная группа                                                                                                                                                                       | Квалификационный уровень      | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                              | 2                             | 3                                            |
| ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: дворник; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 1-й квалификационный уровень: |                                              |
|                                                                                                                                                                                                                | 1-й квалификационный разряд   | 5 175                                        |
|                                                                                                                                                                                                                | 2-й квалификационный разряд   | 5 475                                        |
|                                                                                                                                                                                                                | 3-й квалификационный разряд   | 5 796                                        |
|                                                                                                                                                                                                                | 2-й квалификационный уровень: |                                              |

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по ПКГ общепрофессиональных должностей служащих

| Профессиональная квалификационная группа                  | Квалификационный уровень                                                                     | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1                                                         | 2                                                                                            | 3                                      |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»  | 1-й квалификационный уровень: делопроизводитель;                                             | 6 294                                  |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»  | 2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством;                                         | 7 276                                  |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | 1-й квалификационный уровень: бухгалтер;<br>4-й квалификационный уровень: ведущий бухгалтер. | 9 254                                  |

**Примечание: Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.**

#### **Раздел 4.**

##### **Выплаты компенсационного характера.**

4.1. В соответствии с перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время, при выполнении работ в других в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

4.6.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) работника за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

4.6.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), % |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1     | Педагогическим работникам за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:<br>- руководитель комиссии;<br>- секретарь;<br>Работники образовательного учреждения за:<br>- работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, её зональных и территориальных подкомиссиях;<br>- работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения. | до 20<br>до 15<br><br>10<br><br>15                                |
| 2     | За работу с архивом учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | до 25                                                             |
| 3     | Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | до 10                                                             |

**Примечание:** Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки).

4.7. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год. При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по дошкольным учреждениям 5%.

## Раздел 5.

### Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом \_\_\_\_ настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

5.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.

5.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

5.4.1. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 0,20;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующего работника с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.4.2. Надбавка за результативность и качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с **Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ №37 г. Шахты.**

Объем средств, предусмотренных на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится учреждению главным распорядителем бюджетных средств.

5.4.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 15 лет – 0,20;
- свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.7. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города Шахты, в ведомстве которого находится учреждение образования.

5.8. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом \_\_\_\_ раздела 6 данного Положения за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

| Группа<br>по оплате труда руководителей                                 | Должностной оклад<br>(рублей) |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1                                                                       | 2                             |
| Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей       | 29 885                        |
| Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 27 174                        |
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей      | 24 704                        |

6.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

6.3.С учетом условий труда руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.4.Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.5.Руководитель учреждения, заместитель руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МБДОУ № 37 г.Шахты. Оплата труда заместителей руководителя за осуществление педагогической работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности и осуществляется исходя из должностного оклада по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени. Предельный объем педагогической работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения, но не более 300 часов в год. Педагогическая работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

6.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

6.6.1.Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице:

Размеры предельного соотношения заработной платы  
руководителя учреждения

| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| До 50                                 | 3,0                             |
| От 51 до 100                          | 4,0                             |

6.6.2.Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

6.6.3.В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

6.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет главный бухгалтер учреждения.

6.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

6.7.1. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно Департаментом образования г. Шахты, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

## **Раздел 7.**

**Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в учреждении по единому порядку.**

7.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам руководителем учреждения по основной работе с учетом уровня профессиональной подготовленности сотрудника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

7.2. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному коэффициенту носят стимулирующий характер

7.3. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

7.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.5. Критериями и показателями качества результативности труда при установлении персонального повышающего коэффициента могут быть для:

**Главного бухгалтера, заместителя заведующего по ВР, заместителя заведующего по ХР, бухгалтера:**

- повышение качества образования, совершенствование форм работы, применение новых программ и технологий;
- развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, школами, библиотеками и т.д.;
- обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической работе, распространение опыта на различных уровнях;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- использование информационно-коммуникативных технологий;
- организация работы по подготовке и проведению контрольных мероприятий в учреждении;
- система организации аттестации сотрудников;
- публикации, авторские разработки, применяемые в образовательно-воспитательном процессе;
- внедрение новых программ, технологий в соответствии с ФГОС;
- отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.
- установка новых программ, переход на сдачу отчетности в электронном виде, разработка новых положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- членство в комиссиях;
- подготовка и обоснование экономических расчетов при введении дополнительных платных образовательных услуг;

- ведение бухгалтерской отчетности по дополнительным платным образовательным услугам.

#### **Служащих, рабочих, обслуживающего персонала:**

- обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с СанПиН;
- организация и проведение генеральных уборок, субботников, благоустройства территории;
- проведение работ по озеленению территории, своевременный покос травы, ландшафтный дизайн территории;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, мелкого ремонта оборудования;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.

#### **Педагогических работников:**

- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методических семинарах, научно-исследовательской работе;
- использование в работе ЭОР, информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;
- авторские разработки, применяемые в образовательном процессе, наличие публикаций в СМИ;
- участие в общественной жизни учреждения, организация субботников по благоустройству территории, оформление и озеленение участков на территории учреждения;
- отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

7.6. Средства на осуществление выплат персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7.7. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

7.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.7.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.7.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Средства на осуществление выплат за работу в выходные и праздничные дни предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

7.10. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 % должностного оклада;

- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 % должностного оклада;

- почетного звания «народный» - до 30 % должностного оклада, «заслуженный» - до 20% должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15% должностного оклада по основной должности.

7.10.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

7.10.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

7.10.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

7.10.4. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7.11. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5% - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

7.11.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Департаментом образования г. Шахты. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с **Положением о премировании**, разработанным и утвержденным в учреждении.

7.12. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах работникам учреждения принимает **руководитель** учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и в соответствии с **Положением о распределении материальной помощи**, утвержденным в учреждении.