

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 9 «ЖАР-ПТИЦА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ № 9 «Жар-птица»
г. Симферополя

Е.М.Война

Протокол от 01 октября 2024г. № 8

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №9 «Жар-птица»
г. Симферополя

С.С.Лиманцева

Приказ от 01 октября 2024г. № 175

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



Сведения о сертификате

Сертификат: C0E1DD8075DA154493FC5E05ED77DBD1FE41E8DF
Срок действия с 15.01.2021 по 13.01.2031
Владелец: Лиманцева Светлана Сергеевна
Организация: МБДОУ №9 «Жар-птица» г. Симферополя
Должность: Заведующий
Основание: Я автор этого документа
Дата: 01-10-2024

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников платных образовательных услуг
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №9 «Жар-птица»
муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым**

Симферополь, 2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. № 1441, Приказом Министерства просвещения РФ от 27.07.2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», постановлением Администрации города Симферополя Республики Крым от 06.09.2021г. №4881 «Об утверждении Порядка определения платы для физических и юридических лиц за услуги (работы), относящиеся к основным видам деятельности муниципального бюджетного учреждения, оказываемые им сверх установленного муниципального задания, в части предоставления платных образовательных услуг», на основании Постановления Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.10.2024г. № 4956 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.03.2021г. № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым».

1.2. Положение об оплате труда работников платных образовательных услуг муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №9 «Жар-птица» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников платных образовательных услуг муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №9 «Жар-птица» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее - ДОУ)

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

1.4. Система оплаты труда работников платных образовательных услуг (далее – ПОУ) 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 систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.5. Система оплаты труда работников ПОУ 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;
- 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.

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

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

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

Персонал образовательной организации муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

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

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

1.9. Штатное расписание на основании штатных единиц, необходимых для оказания платных образовательных услуг, в соответствии с утвержденными образовательными программами и учебными планами, при этом наименования должностей работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также

наименованиям профессий рабочих Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.10. Руководитель ДОУ несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно действующему законодательству.

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

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

1.13. Оплата труда работников в ДОУ устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.14. Оплата труда работников ПОУ, занятых по внутреннему 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.

1.15. Оплата труда работников ПОУ, занятых по внешнему 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. Оплата труда за пропущенные дни (период временной нетрудоспособности или отпуска) не производится.

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

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

1.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников ПОУ подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые правовыми актами муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

2. Формирование цен на платные образовательные услуги

2.1. Средства от платной образовательной деятельности являются одним из источников финансового обеспечения ДОУ.

2.2. Формирование цен на платные образовательные услуги основано на принципе полного возмещения затрат ДОУ на оказание данной услуги, при котором цена складывается на основе стоимости затраченных на ее осуществление ресурсов.

2.3. Расходование средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности ДОУ. План финансово-хозяйственной деятельности по расходам за счет доходов от платных образовательных услуг, а также его исполнение осуществляется по статьям экономической классификации расходов бюджетов Российской Федерации.

2.4. Планирование расходов за счет доходов от платных образовательных услуг состоит из двух разделов:

2.4.1. Доходы - плата за платные образовательные услуги.

Доходы рассчитываются исходя из списочного состава групп, ежемесячной платы за платные образовательные услуги и количества месяцев предоставления этих услуг.

2.4.2. Расходы - все расходы, которые непосредственно связаны с оказанием платных образовательных услуг по кодам экономической классификации расходов бюджетов Российской Федерации.

2.5. Расчет цены платной образовательной услуги на одного воспитанника за 1 занятие производится по формуле:

$C_{пдоу} = Cс$, где

$C_{пдоу}$ – цена платной образовательной услуги на 1 воспитанника за 1 занятие (руб.);

$Cс$ – себестоимость платной образовательной услуги на 1 воспитанника за 1 занятие (руб.);

2.6. Себестоимость платной образовательной услуги включает в себя:

- расходы на оплату труда педагогическим работникам и административно-хозяйственному персоналу, а также выплату стимулирующих, поощрительных выплат (премиальный фонд), начисления на выплаты по оплате труда;

- материальные затраты, в которые входят: расходы на коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества и прочие работы и услуги (согласно договора или плана финансово-хозяйственной деятельности); расходы на увеличение стоимости материальных запасов: приобретение учебно-наглядных пособий, расходных материалов и прочие хозяйственные расходы (моющие средства, инвентарь и т.п.).

2.7. Себестоимость платной образовательной услуги в расчете (калькуляции) на одного потребителя ($C_{у п}$) определяется как частное от деления общей суммы затрат по платным образовательным услугам к общему количеству потребителей платных образовательных услуг (K):

$C_{у п} = C_{у} / K$, где

$C_{у}$ – себестоимость услуги

$C_{у} = (Зп + Зо + За + Нз + Мз) / K$:

$Зп$ - Заработная плата педагогов в месяц:

$Зп = СТчас \times Kчас$, где

$СТчас$ – заработная плата в час (рассчитывается путем деления заработной платы педагога в месяц на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы);

$Kчас$ – количество часов в месяц, в течение которых оказывается платная образовательная услуга.

$Зо$ - заработная плата обслуживающего персонала в месяц:

$Зо = ТСчас \times Kчас$, где

$ТСчас$ – оклад (ставка) обслуживающего персонала, занятого на обеспечении платной образовательной услуги, в час;

$За$ - заработная плата (стимулирующие) выплаты) административно-управленческого персонала устанавливаются в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Порядком, но не должна превышать 100% общего фонда оплаты труда работников, занятых оказанием и организацией платных образовательных услуг.

$Нз$ - начисления на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации:

$Нз = (Зп + Зо + За) \times 30,2\%$

Заработная плата работников, занятых оказанием и организацией платных образовательных услуг рассчитывается с учетом Положения об оплате труда работников

В калькуляцию платной образовательной услуги могут включаться стимулирующие выплаты работникам, занятым оказанием и организацией платных образовательных услуг. Данные выплаты включаются в фонд оплаты труда.

Данные затраты учитываются по соответствующим кодам экономической классификации расходов бюджетов Российской Федерации.

Мз - материальные затраты, которые определяются в соответствии с пунктом 1 статьи 254 Налогового кодекса Российской Федерации. Данные затраты учитываются по соответствующим кодам экономической классификации расходов бюджетов РФ.

2.8. Дискриминация цен на платные образовательные услуги.

2.8.1. Учитывая специфику формирования спроса на различные виды платных образовательных услуг, его неравномерность во времени, возможно установление различных цен на одну и ту же услугу (ценовая дискриминация) в зависимости от изменения спроса.

2.8.2. ДОО вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения заказчика и (или) воспитанника.

Также возможно установление ДОО пониженной цены для воспитанников, детей-сирот; детей, оставшихся без попечения родителей (на основании подтверждающего документа); детей работников ДОО. ДОО вправе установить категории заказчиков, имеющих право на льготы при получении платных образовательных услуг.

2.8.3. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

2.8.4. При расчете оплаты труда работникам, оказывающим платные услуги, возможно применение сдельных, бестарифных и иных систем оплаты труда. При разработке подобных систем оплаты труда должно быть соблюдено требование трудового законодательства: заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже, чем предусмотрено тарификацией, пропорционально отработанного времени.

2.9. ДОО самостоятельно определяет направления и порядок использования средств, полученных от оказания платных услуг, кроме их доли, направляемой на оплату труда и начислений работников Учреждения.

2.10. Налогообложение доходов, полученных ДОО от реализации платных образовательных услуг, обеспечивается в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

3. Формирование окладов (должностных окладов) работников ДОО, кроме руководителя, его заместителей

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, установлены в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на 5–15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

3.3. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости

от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.4. Оклады (должностные оклады) работников ДОУ повышаются:

3.4.1. На 20 процентов:

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

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

3.4.2. 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 организации, 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 организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.4. 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.

3.5. Оклады (должностные оклады) работникам ДОУ без учета повышений предусмотренных пунктом 3.4 за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя ДОУ. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 2 к настоящему Положению.

3.6. Оклад (должностной оклад) работнику ДОУ при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму -3%., при наличии ученой степени доктора наук – 5%. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику ДОУ при наличии ученого звания «доцент» повышается на 7% при наличии ученого звания «профессор» - на 10%. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах выделенного 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.

4.2. 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 образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. 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 за интенсивность и высокие результаты 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 образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации 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;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- 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.

4.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений ДООУ 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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

4.2.2.1. Надбавка за квалификационную категорию специалистам, руководителям, и их заместителям устанавливается по педагогической деятельности.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается на ставку заработной платы педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), тарифной ставки в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.2.3. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности, в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет –5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет –10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет –15%.

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 организаций, 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 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 выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

4.2.3.1. 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 организаций, 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 работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

4.2.4. 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 (календарный, учебный)) 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.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя ДООУ 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, предусмотренным в образовательных организациях).

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.2. Руководитель МБДОУ в пределах имеющихся средств может 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 минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 4 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №9 «Жар-птица» г. Симферополя

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	16 776,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №9 «Жар-птица» г. Симферополя

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

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повы- шения, %
1. Дошкольные образовательные организации	
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №9 «Жар-птица»
г. Симферополя

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

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

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

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