

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО
МБДОУ д/с № 25

_____ А.И. Бровикова
01.11.2022г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 25
_____ Шипилова А.Н.

01.11.2022г

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
Протокол № 4 от 30.10.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 25 города
Ставрополя

г. Ставрополь, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25 города Ставрополя (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса РФ, постановления администрации города Ставрополя от 25.07.2022 г. № 1510 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя» на основании приказов комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022 года № 515-ОД и № 517-ОД «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 г. № 689-ОД, в соответствии с постановлением администрации города Ставрополя от 30.06.2019 года № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 29.07.2019 года № 371-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»; приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 21.10.2019 года № 503-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом образования администрации города Ставрополя от 29.07.2019г № 371-ОД»

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №25 города Ставрополя (далее Учреждение) и вводится в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшения качества оказываемых образовательных услуг, достижения целевых показателей размера средней заработной платы педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 настоящего Положения;

государственных гарантий по оплате труда;

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из доплаты до минимального размера оплаты труда;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера;
- из иных выплат.

1.4. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с представительным

органом работников Учреждения.

1.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, 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, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

1.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 настоящего Примерного положения.

1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего Положения.

1.12. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам данного Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.14. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ставрополя, предоставленных бюджетным и автономным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением.

1.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается.

1.17. В случае изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

1.18. В разработанное и утвержденное Положение об оплате труда работников учреждения в связи с производственной необходимостью допускается внесение изменений.

1.19. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативно правовыми актами администрации города Ставрополя.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий	22295			

Показатели отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения определяется приказом учредителя.

2.1.1. Руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательного учреждения	Предельная кратность
1.	До 500 включительно	3,5

2.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда;

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель заведующего по учебно-	20079			

	воспитательной работе				
--	-----------------------	--	--	--	--

2.2.1 Должностной оклад главного бухгалтера, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Главный бухгалтер	19956			
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	19956			

2.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательного учреждения	Предельная кратность
1.	До 500 включительно	3,0

Конкретный размер предельной кратности устанавливается приказом руководителя учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителя

руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель;	8040

2.5. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	10916
2.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	12579
4.	Четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед;	13924

2.6. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель
		6614

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий бухгалтер	8949

2.7. Размеры должностных окладов рабочим Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, уборщик служебных помещений)	4848 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по стирке белья, кастелянт)	5080 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар)	5308 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	6695 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	6774 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7079 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7234 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7694 рублей

2.7.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.7.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается Учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.7.3. В случаях, когда заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, города Ставрополя работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.7.4. Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края и города Ставрополя.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах, заключенных с работниками Учреждения.

3.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

№ п/п	Основная должность	Размер выплат по результатам специальной оценке труда
1.	Повар	4%
2.	Кухонный рабочий	4%
3.	Рабочий по стирке и ремонту одежды	4%
4.	Младший воспитатель	4%
5.	Кладовщик	4%
6.	Воспитатель	4%
7.	Музыкальный руководитель	4%
8.	Педагог- психолог	4%

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяются приказом руководителя Учреждения пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер и результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в

других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
2.	Учитель-логопед, воспитатель, младший воспитатель	За работу в группе компенсирующей направленности	20

3.6. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам	За оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	50% (но не более 5000 руб.)

Примечание:

1. Перечень должностей работников Учреждения и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) минимальные и максимальные значения, определяются приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности занятости работников в особых условиях и закрепляется в коллективном договоре.

2. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7 Работникам Учреждения, выполняющим в Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей)

3.8. Размер оплаты по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются каждому работнику учреждения дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

При выполнении работником в Учреждения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ

Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями образовательного учреждения случаях ухудшения качества работы.

3.9. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре образовательного учреждения в пределах фонда заработной платы.

3.10. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в суммовом выражении по соглашению сторон.

Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей) в пределах фонда заработной платы по вакантной должности:

- ведущий бухгалтер/ведущий экономист – 100%;
- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ в пределах фонда заработной платы:
- рабочий по стирке и ремонту белья – 100%;
- слесарь-сантехник – 100%;
- уборщик служебных и производственных помещений – 100%;
- электромонтер – 100%

Совместительство профессии (должностей) в пределах фонда заработной платы по вакантной должности:

- музыкальный руководитель – 1 ставка;
- воспитатель компенсирующей группы – за 1 час – 0,2 ставки;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда

заработной платы по должности отсутствующего работника:

- воспитатель/младший воспитатель 100% по замещаемой должности;
- младший воспитатель/младший воспитатель 100%;

- воспитатель/воспитатель оплата замещения по часам, согласно табелю с сохранением выплат за категорию, стаж и доплаты за работу в группе компенсирующего вида.

- ведущий бухгалтер/ведущий экономист/главный бухгалтер 100% замещаемой должности;

- рабочие должности 100% в зависимости от выполняемых работ.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.11. Вопрос об установлении конкретного вида и размера компенсационных выплат решается учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников учреждения.

3.12. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются согласно Положения об оплате труда руководителей подведомственных муниципальных учреждений города Ставрополя и утверждаются приказом руководителя комитета образования администрации города Ставрополя.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективности – размера вознаграждения работника Учреждения, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости – информированности работника Учреждения о вознаграждении, получаемом в зависимости от результатов труда;

адекватности – соответствия вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

прозрачности – соответствия принятых правил определения вознаграждения, известных каждому работнику Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников Учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника Учреждения предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера могут изменяться в зависимости от объема выполняемых работ.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

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

4.2.2. За качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за наличие квалификационной категории.

4.2.3. За стаж непрерывной работы.

4.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам сдачи квартальной бухгалтерской отчетности;
- премия по итогам работы за год;
- по итогам работы и ко дню 8 марта, 23 февраля;
- по итогам работы и ко дню Учителя (Дошкольного работника)
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями к юбилейным датам.

Системой оплаты труда могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

1. Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 20 процентов от основного должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы;

2. Выплаты к заработной плате педагогическим работникам Учреждения в размере 2000 (две тысячи) рублей 00 копеек в месяц;

- воспитателям в группах,
- воспитателям-предметникам
- музыкальным руководителям;
- учителю-логопеду;
- педагогу-психологу;

Выплаты к заработной плате обслуживающего персонала Учреждений в размере 500 (Пятьсот) рублей 00 копеек в месяц:

- младшим воспитателям;
- работникам пищеблока;
- кладовщику;
- работникам прачечной;
- рабочим по уборке служебных помещений;

3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения;

4. Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения);

Учреждением могут быть установлены выплаты стимулирующего характера для работников

№	Наименование	Показатели	Процент
---	--------------	------------	---------

п/п	должности		
1	2	3	4
1.	Заместитель заведующего по УВР	- За организацию работы инновационной площадки - Высокое качество подготовки и исполнения административно – управленческих решений, отсутствие замечаний со стороны инспекторского и внутреннего контроля, отсутствие жалоб граждан	20% 25 %
3.	Заместитель заведующего по АХР	- За организацию по проведению работы по охране труда в Учреждении. - Контроль за состоянием здания ОПО (котельная) - за ведение работы по организации питания	15% 10% 10%
4.	Главный бухгалтер	- За интенсивность, сложность и напряженность в работе. - Подготовка формирования бюджета в форме своевременного предоставления необходимой информации. - За использование вспомогательных, автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности. - Переplet рабочих документов, подготовка к архивации.	70%
5	Ведущий экономист (контрактный управляющий),	- За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями. - За своевременную сверку расчетов с поставщиками. - За работу с казначейством. - За работу в электронном магазине. - Работа на официальном сайте bus.gov.ru. - Своевременное приведение в соответствие с требованием 44 и 223 Федеральных законов документов при осуществлении закупок.	110%
6	Ведущий бухгалтер	- За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями. - За своевременную сверку расчетов с поставщиками. - За работу с казначейством. - Переplet рабочих документов, подготовка к архивации.	110%
7	Воспитатель	- Ведение официального сайта ДОУ - Участие в реализации инновационной площадки - Ведение программы «Навигатор»	30% 20% 40%
8	Педагог психолог	- Участие в реализации инновационной площадки	20%
9	Музыкальный руководитель	- За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий - председателю профсоюзной организации	25%
10	Младший воспитатель	- За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств.	50%

11	Делопроизводитель	- за ведение кадровой деятельности - за ведение РИС ДОО	42% 3000
12	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	- обеспечение исправного состояния, безаварийной работы обслуживаемых систем электроснабжения	92%
13	Дворник	- За организационные работы по благоустройству, озеленению территории Учреждения - Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	134%
14	Кладовщик	- За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями. - Погрузочно-разгрузочные работы в условиях отсутствия механизации труда. - Ведение работы по организации питания	35 % 3000
15	Оператор котельных установок	- Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета тепло энергоносителей по вине работника	92 %
16	Рабочий по стирке и ремонту одежды	- За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств	128%
17	Рабочий по комплексному обслуживанию	- Обеспечение исправного состояния, безаварийной работы обслуживаемых систем водоснабжения, канализации и водостоков, правильная их эксплуатация своевременный качественный ремонт; - Устранение и предупреждение причин преждевременного износа систем водоснабжения, канализации и водостоков, принятие мер по их устранению. - Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	92 %
18	повар	- За сложность и напряженность в работе. - За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств.	75%
19	Кухонный рабочий	- За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств. - за низкую механизацию технологических процессов	114%
20	Уборщик служебных помещений	- За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств. - за низкую механизацию технологических процессов	132%

При педагогической нагрузке меньше установленной нормы размер выплат за интенсивность и высокие результаты труда уменьшается пропорционально педагогической нагрузке.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются ежемесячно на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным

органом работников Учреждения.

4.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ совместителям осуществляются по основному месту работы.

4.4.2. Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат сотрудникам из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения за результативность и эффективность работы:

Наименование должности	Критерии	Показатели	Утверждено	
Заместитель руководителя по УВР	I. Доступность и качество образования и воспитания, эффективность управленческой деятельности	1.Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	0,5	
		2.Участие учреждения и воспитанников конкурсах городского, краевого, всероссийского уровней	1,0	
		3.Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, контроль за воспитательно-образовательной деятельностью педагогического состава	0,5	
	II. Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	1. Отсутствие детского травматизма во время воспитательно-образовательного процесса	0,5	
		2. Проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей	0,5	
	III. Инновационная методическая деятельность	1. Качественная разработка методических пособий, рекомендаций, авторских программ, в том числе для работы внутри учреждения.	0,5	
		2. Помощь педагогам в подготовке открытых мероприятий, к участию в методических объединениях, публикациях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	0,5	
		3.Своевременное обновление информации на сайте ДОУ.	0,5	
	IV.Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.Своевременная сдача отчетов, качественное оформление документации	0,5	
		2.Соблюдение трудовой дисциплины педагогического коллектива	0,5	
	Всего по критериям			5,5
	Заместитель руководителя		1.Отсутствие замечаний со стороны руководителя на организацию работ по	0,5

по АХР	I. Санитарно-гигиенические условия учреждения	уборке и благоустройству территории учреждения		
		2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	0,5	
	II. Пожарная и антитеррористическая безопасность учреждения	1.Создание условий для обеспечения безопасности	0,5	
		2.Обеспечение оборудованием и материалами рабочих мест персонала ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	0,5	
	III. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	0,25	
		2.Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоносителей	0,25	
		3.Осуществление контроля за установленными лимитами теплоэнергоносителей	0,25	
		4.Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	0,25	
	IV. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, соблюдение трудовой дисциплины обслуживающего персонала	0,5	
		2. Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями.)	0,5	
		3. Высокий уровень исполнительской и финансово – хозяйственной дисциплины (качественное ведение документации: планов, отчетов и их своевременная сдача)	0,5	
	Всего по критериям			5,5
	Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1.Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	1,0
2.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников ДОУ на работу			1,0	
Всего по критериям			2,0	

Ведущий экономист	Высокая исполнительность и эффективность работы по соответствию документов и журналов нормам бухгалтерского учета и отчетности	1.Своевременное выполнение в части подготовки и обработки договоров и прочих документов. 2.Отсутствие замечаний к своевременной сдаче ежемесячной отчетности и квартальной отчетности. 3. Отсутствие замечаний относительно своевременности и полноты исполнения ежемесячных заявок согласно кассового плана по расходам бюджета МО	2,0 1,5 1,5
Всего по критериям			5,0
Ведущий бухгалтер	Высокая исполнительность и эффективность работы по соответствию документов и журналов нормам бухгалтерского учета и отчетности	1.Своевременный сбор документации для выплаты компенсации части родительской оплаты за детский сад 2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда 3.Отсутствие жалоб и обращений родителей (законных представителей о начислении родительской оплаты.	2,0 1,5 1,5
Всего по критериям			5,0
Делопроизводитель	I. Высокая эффективность работы по документационному обеспечению деятельности учреждения	1. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя, контрольных документов, замечаний на ведение делопроизводства.	1,5
		2. Использование в работе автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение информационными технологиями	1,5
		3. Своевременность и оперативность доставки служебных материалов (писем, запросов и пр.) 4.Отсутствие замечаний к своевременной сдаче ежемесячной документации	1,5 1,0
Всего по критериям			5,5
Воспитатель	I.Доступность качественного образования и воспитания	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и претензий администрации на работу воспитателя	0,5

	II. Сохранение здоровья воспитанников	1. Низкий уровень заболеваемости, положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	0,5
		2. Отсутствие замечаний по ОТ, ОБЖ детей, соблюдение норм и требований СанПин, отсутствие травматизма	0,5
	III. Результативность инновационной, организационно-методической, общественной деятельности	1. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, профсоюзным комитетом, комитетом образования в нерабочее время (посещение методических объединений, конференций, семинаров и т.д.)	0,5
		2. Улучшение и обновление предметно – развивающей среды (изготовление игрового оборудования, наглядного материала), создание элементов образовательной инфраструктуры (эстетика оформления помещений группы, соответствие их содержания возрастным особенностям)	0,5
		3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (увеличение объема работы (интенсивность), своевременная сдача отчетов, планов, табелей и др.)	0,8
	IV. Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	1. Творческое сотрудничество с родителями (законными представителями), вовлечение семей воспитанников в образовательную деятельность дошкольного учреждения (организация посещения родителями совместных мероприятий, акций, повышающих авторитет и имидж учреждения)	0,5
		2. Своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ	0,5
Итого по критериям I-IV			4,8
	V. Дополнительный критерий	1. При наличии превышения сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	0,5
Максимальное количество баллов по всем критериям			5,3

Воспитатель (ФИЗО)	I. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, доступность качественного образования и воспитания	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и претензий администрации на работу воспитателя	0,5
		2. Дополнительное образование дошкольников в рамках образовательной программы (кружковая работа)	1,0
	II. Результативность инновационной, организационно-методической, общественной деятельности	1. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, профсоюзным комитетом, комитетом образования в нерабочее время (посещение методических объединений, конференций, семинаров и т.д.)	1,0
		2. Участие в городских, Всероссийских и Международных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, обобщение передового педагогического опыта (подтверждение дипломами, грамотами, благодарностями и т.д.)	1,0
		3. Творческое сотрудничество с родителями, вовлечение семей в образовательную, инновационную деятельность, проведение культурно-массовых мероприятий для семей воспитанников в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, соревнования и др.)	0,5
		4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (увеличение объема работы (интенсивность), своевременная сдача отчетов, планов и др.)	1,0
Всего по критериям			5,0
Воспитатель (ИЗО)	I. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, доступность качественного	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и претензий администрации на работу воспитателя	0,5
		2. Дополнительное образование дошкольников в рамках образовательной программы (кружковая работа)	1,0

	образования и воспитания		
	II. Результативность инновационной, организационно-методической, общественной деятельности	1. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, профсоюзным комитетом, комитетом образования в нерабочее время (участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (оформительские работы)	1,0
		2. Участие в городских, Всероссийских и Международных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, обобщение передового педагогического опыта (подтверждение дипломами, грамотами, благодарностями и т.д)	1,0
		3. Творческое сотрудничество с родителями (законными представителями), приобщение семей к народному и изобразительному искусству (организация выставок совместного творчества родительской общественности и детей, проведение совместных мероприятий (конкурсы, проекты, посещение музеев)	0,5
		4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов, планов и др.)	1,0
Всего по критериям			5,0
Музыкальный руководитель	I. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, доступность качественного образования и воспитания	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и претензий администрации на работу педагога	0,5
		2.Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)	1,0
	II. Результативность инновационной, организационно-методической, общественной деятельности	1. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, профсоюзным комитетом, комитетом образования в нерабочее время (участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (оформительские работы)	1,0
		2. Участие в городских, Всероссийских и Международных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, обобщение передового педагогического опыта (подтверждение дипломами, грамотами, благодарностями и т.д)	1,0

		3. Творческое приобщение родителей к разнообразным инновационным и традиционным формам сотрудничества и взаимодействия (ассамблеи, вечера музыки и поэзии, семейные гостиные, фестивали, семейные театры, клубы, студии)	0,5
		4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (увеличение объема работы (интенсивность), своевременная сдача отчетов, планов, табелей и др.)	1,0
Всего по критериям			5,0
Педагог-психолог	I. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, доступность качественного образования и воспитания	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и претензий администрации на работу педагога-психолога	0,5
		2. Качественное и своевременное оформление документации психолого-педагогического консилиума (протоколов, разработка индивидуальных маршрутов сопровождения детей)	0,5
		3. Проведение развивающих занятий с одаренными и талантливыми детьми, содействие их развитию в рамках образовательной программы (кружковая работа)	1,0
	II. Результативность инновационной, организационно-методической, общественной деятельности, коррекция отклонений в развитии воспитанников	1. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, профсоюзным комитетом, комитетом образования в нерабочее время (посещение методических объединений, вебинаров, конференций и т.д.)	1,0
		2.Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения воспитанников, результативность положительной динамики эмоционального благополучия и психокоррекционного воздействия.	0,5
		3. Просветительская и консультативно-практическая работа с родителями воспитанников, партнерское взаимодействие с семьями, использование инновационных технологий, (выпуск рекомендаций, бюллетеней, буклетов, проведение тренингов, проведение совместных мероприятий)	0,5

		4.Высокий уровень исполнительской дисциплины (увеличение объема работы, своевременная сдача отчетов, планов, педагогических диагностик и др.)	1,0
Всего по критериям			5,0
Учитель-логопед	I. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, доступность качественного образования и воспитания	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и претензий администрации на работу воспитателя	0,5
		2. Качественное и своевременное оформление документации психолого-педагогического консилиума (протоколов, разработка индивидуальных маршрутов сопровождения детей)	0,5
	II. Результативность инновационной, организационно-методической, общественной деятельности, коррекция отклонений в развитии воспитанников	1. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, профсоюзным комитетом, комитетом образования в нерабочее время (посещение методических объединений, конференций, семинаров и т.д.)	1,0
		2.Педагогические находки в профессиональной деятельности, Эффективность коррекционно-развивающей работы, положительная динамика или стабильные показатели достижений речевого развития воспитанников на логопедическом пункте ДООУ	1,0
		3. Обеспечение консультативно-практической помощи, для родителей воспитанников, партнерского взаимодействия с семьями, использование инновационных технологий (выпуск рекомендаций, бюллетеней, буклетов и т.д.)	1,0
		4.Высокий уровень исполнительской дисциплины (увеличение объема работы, своевременная сдача отчетов, планов, списков детей, зачисленных и отчисленных на(с) логопедический (ого) пункт(а) и др.)	1,0
Всего по критериям			5,0

младший воспитатель	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) образовательного процесса и претензий администрации	0,5
		2.Помощь воспитателям в совершенствовании и обновлении предметно-развивающей среды, эстетическое оформление группы и помещений ДОУ	0,5
		3. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.) Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, комитетом образования	1,0
Всего по критериям			2,0
	Дополнительный критерий	1. Расширение зоны обслуживания при наличии превышения сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	0,5
Максимальное количество баллов по всем критериям			2,5
Повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания обеспечения санитарного состояния помещений, соблюдение дисциплины	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и претензий администрации	2,5
		2.Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.)	1,0
Всего по критериям			3,5
Кладовщик	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1.Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации	2,6
		2.Своевременное ведение учетной документации и учет документации, подтверждающей качество продукции	1,0

		3.Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.)	1,0
Всего по критериям			4,6
Кухонный рабочий	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, соблюдение дисциплины	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации	1,0
		2.Отсутствие случаев нарушения норм и требований СанПин	1,0
		2.Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.)	1,1
Всего по критериям			3,1
Дворник	I. Высокая организация обеспечения санитарного состояния территории	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации	1,0
		2. Создание новых инфраструктурных элементов (ремонт, уличных сооружений)	1,0
		3.Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.)	0,6
		4.Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, комитетом образования	0,5
Всего по критериям			1,0
Рабочий по стирке белья	I. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, соблюдение дисциплины	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации	1,0
		2.Соблюдение правил технологического процесса по обработке белья	0,5
		3.Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.)	1,0
Всего по критериям			2,5

Уборщик служебных помещений	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации	1,0
		2. Качественное, безопасное содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию и выходам эвакуации	1,0
		3. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом (субботники, санитарные пятницы, ремонт и т.д.)	0,25
		4. Участие в общественных мероприятиях, организованных администрацией города, комитетом образования	0,25
Всего по критериям			2,5
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Электромонтер, Оператор, котельной установки	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружения, территории, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации	1,0
Всего по критериям			1,0

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников Учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников Учреждения.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.4.3. За наличие ученой степени, почетного звания, почетной грамоты (министерство образования РФ), ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника Учреждения двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, в размере – 5 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие первой квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за стаж общей работы в данном Учреждении могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда работник Учреждения фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переведена другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением Учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за общий стаж работы в данном Учреждении, и их конкретные размеры определяются Учреждением самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы является составной частью системы оплаты труда и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливаются данным Положением Учреждения.

4.6.1 Конкретным работникам (группам работников) Учреждения за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов на основании приказа руководителя Учреждения.

4.6.2 Индивидуальное премирование:

- за достижение определенных результатов;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75) для всех работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.6.3 Премирование работников Учреждения по результатам работы в течение определенного периода, на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.6.4 Размер премиальных выплат определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.6.5 Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится

пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников Учреждения, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников Учреждения.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

4.9. Материальная помощь

4.9.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается из фонда экономии заработной платы. По личному заявлению работника на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

4.9.2. Материальная помощь выплачивается в случае:

тяжелого материального положения;

смерти самого работника или его близких родственников;

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

в иных случаях.

4.9.3 Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам, но не более 2-х должностных окладов при наличии фонда экономии.

4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются согласно Положению об оплате труда руководителей подведомственных муниципальных учреждений города Ставрополя и утверждаются приказом руководителя комитета образования администрации города Ставрополя.

5. Порядок установления должностных окладов, Ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образовательных учреждений.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет –

со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника Учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляют и утверждают на работников Учреждения, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несут их руководители.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

6.1. При определении должностного оклада руководителя, заместителей, учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 2 настоящего Положения; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня.

6.3. Изменение размеров должностных окладов производится при: получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда Педагогических работников Учреждения

7.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 года.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю**, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогу-психологу, социальному педагогу.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

- учителю – логопеду – 20 часов в неделю
- музыкальному руководителю -24 часа в неделю
- воспитателю в компенсирующей группе – 25 часов в неделю
- воспитателю – 36 часов в неделю

7.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

7.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2 составляет 40 часов в неделю.

8. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Воспитатель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);
Учитель-логопед	воспитатель