

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР -ДС № 26
«Солнышко» г. Светлоград
И.В. Андрейченко
«18» октября 2018г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ЦРР-
ДС № 26 «Солнышко» г. Светлоград
М.М. Пономарева
«18» октября 2018 г



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения центра развития
ребенка - детского сада № 26 «Солнышко» г.Светлоград**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 26 «Солнышко» г. Светлоград (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с постановлением главы администрации Петровского муниципального района Ставропольского края г. Светлоград от 22.10.2008г. № 386 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 №74; в ред. от № 796 от 27.12.2016 г.), решением Совета Петровского муниципального района Ставропольского края от 15 декабря 2016 года № 23 «О бюджете Петровского муниципального района Ставропольского края на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов», распоряжением администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 27 декабря 2017 г. № 03-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского городского округа Ставропольского края» в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципальных (далее - учреждения) в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг, утвержденное приказом отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 г. № 4.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и Примерного Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов (ставок), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

3. 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.

4. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (ставок), ставок заработной платы устанавливаются заведующим учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников Профкомом.

5. 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 так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим положением об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных бюджетному

образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Должностные оклады, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

Согласно ст. 144 ТК Российской Федерации системы оплаты труда муниципального учреждения устанавливается с учетом ЕТК справочника работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I			
1	2	3			
1.	Заместитель заведующего поВМР	16016			

<*> В размеры должностного оклада заместителя заведующего образовательного учреждения, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		помощник воспитателя	3829

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	5982
2.	2квалификационный уровень	социальный педагог	6276
3.	3квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	6892
4.	4квалификационный уровень	учитель-логопед	7628

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Должностные оклады работников учреждения образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3599 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4893 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5568 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6355 рубля.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	машинистка	3599

2.2.2. Должностные оклады работников МКУ ЦР и ПСО устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 3871 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 5262 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 5987 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» 6835 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4991
3 квалификационный уровень	шеф-повар	5138
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	5568,16

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Оклады рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3543рубля
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3713 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3880 рублей

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4893 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4950 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5174 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5286 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5624 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»:

<i>Первый квалификационный уровень</i>	
Повар	4893
Подсобный рабочий	3713
Кастелянша	3713
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3713
Сторож	3543
Дворник	3543
Водитель автомобиля	4893
Уборщик производственных и служебных помещений	3713
Кладовщик	3713
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3880
Вахтёр	3713

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашением.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам учреждения по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных условиях труда, предусматривать следующие выплаты: - шеф-повар – 6%;

- повар – 6%.

Заведующий учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов аттестации рабочих мест, проведенной ранее и специальной оценки условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда, и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику 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 по состоянию на 1 января 2014 года по результатам аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и специальной оценки условий труда.

3.4. 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	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному
-------	--------------------	---

		окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательном учреждении, имеющих специальные (коррекционные, комбинированные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии работникам, непосредственно занятым в таких группах	20
2.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, методическими объединениями, работникам учреждения за работу в аттестационных комиссиях	15

- Педагогическим работникам непосредственно занятым в таких группах (учитель-логопед, воспитатели) - 20% к должностному окладу;
- Заместителю заведующего по ВМР - 20% к должностному окладу;
- Помощникам воспитателей - 15% к должностному окладу;
- Музыкальным руководителям - из расчёта 5% к должностному окладу за 1 комбинированную(компенсирующую) группу;
- Инструктору по физической культуре –из расчёта 2,5% к должностному окладу 1 комбинированную (компенсирующую) группу;
- Педагогу – психологу – 10% к должностному окладу за 1 комбинированную (компенсирующую) группу.

3.4.1. 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.

3.4.2. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. 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).

При выполнении 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 процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки 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 в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.4.4. Помощникам воспитателей Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков – 30%;

3.4.5. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов.) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ в учреждении введен суммированный учет рабочего времени сторожей, чтобы продолжительность рабочего времени за год (январь – декабрь) не превышала нормального числа рабочих часов. (Приложение № 10)

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим

Положением на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в трудовом договоре, 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 предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по воспитательной работе учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие квалификационной категории;
 - за наличие ученой степени; почетного звания; ведомственного почетного звания (нагрудного знака); почетной грамоты Министерства образования и науки РФ; по показателям эффективности работы.
- в) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями. Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.3.1. Выплаты к заработной плате молодым специалистам: ежемесячная выплата молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа заведующего учреждением дифференцированно в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста:

- стаж работы со дня принятия на работу до 1 года-1000 рублей;
- стаж от 1 года до 2 лет-1200 рублей;
- стаж от 2 до 3 лет-1500 рублей.
- наличие диплома государственного образца об окончании образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования. Ежемесячная выплата молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в учреждение и выплачивается в течение трех лет.

4.3.2. Денежные выплаты воспитателям образовательного учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей за одну тарифную ставку.

4.3.3. Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25%к должностному окладу;

4.3.4. За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей 50% к должностному окладу;

- организацию и проведение кружковой работы с воспитанниками — 20% к должностному окладу;
- ответственному по социальному страхованию - 20% к должностному окладу;
- ответственному за работу с пенсионным фондом- 20 % к должностному окладу;
- за работу с консультативным пунктом учреждения -20% к должностному окладу;
- организацию и проведение работы по Охране труда в учреждении — 20% к должностному окладу;
- организацию и проведение работы по Гражданской обороне в учреждении — 20 % к должностномуокладу;
- за работу с сайтом Учреждения — 20% к должностномуокладу;
- за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма — 20% к должностному окладу;

- за осуществление функции наставника, работающего с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в рамках инновационного социального проекта "Вместе" — 20% к должностному окладу;
- руководство методическим объединением в учреждении, районе — 20% к должностному окладу;
- ответственному за эксплуатацию теплового хозяйства в учреждении -5% к должностному окладу;
- ответственному за безопасную эксплуатацию электрохозяйства учреждения - 5% к должностному окладу;
- за работу в электронной системе «АВЕРС» - 20% к должностному окладу;
- за работу в ЕГИССО (единая государственная информационная система социального обеспечения)- 20% к должностному окладу.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4.1. На основании утверждённого Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг Учреждения.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованностью в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

4.4.2. Порядок установления поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- работники МБДОУ самостоятельно проставляют количество баллов в оценочных листах в соответствии с представленными критериями и показателями работы за месяц;

- стимулирующий фонд оплаты труда расходует дифференцированно для стимулирующих выплат по 2 категориям: -

педагогическим работникам;

работникам непедагогических должностей, административным работникам.

Цена одного балла по каждой из двух категорий работников МБДОУ подсчитывается отдельно.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. (Приложение №11)

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

за наличие II квалификационной категории (до окончания ее срока действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

4.4.4. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, почетной грамоты Министерства образования и науки РФ – в размере 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Целью премирования является премиальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, роста профессионального мастерства, усиление социальной защиты и материальной поддержки.

4.5.2. Выплата премии, поощрения, надбавки работников МБДОУ облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

4.5.3. Показатели премирования:

- по итогам конкурсов: районных, городских, краевых, всероссийских;
- за высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилеями сотрудников (50, 55, 60, 65 лет) или юбилеями учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание условий для воспитательно - образовательной работы с детьми, педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, района, края, России и участие в других мероприятиях МБДОУ по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
- плодотворное творческое взаимоотношение с родителями;

- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;

- по итогам работы за (учебный, календарный) год; полугодие первое (второе); квартал; месяц.

4.5.4. Премия за общие результаты работы по итогам календарного года может выплачиваться всему списочному составу, проработавшему полный календарный год из остаточного фонда заработной платы.

Временным работникам, совместителям вознаграждение не выплачивается.

4.5.5. Размер премии каждого работника по итогам (учебного, календарного) года или первого (второго) полугодия, квартала, месяца определяется в соответствии с результатом работы.

4.5.6. Размер премии может быть увеличен на:

- 25% к окладу работникам, не имеющим больничный лист в течение года;

- 10% к окладу работникам, имеющим больничный лист сроком не более 10 календарных дней;

- 15% к окладу работникам, занимавшим неоднократно призовые места в смотрах-конкурсах.

4.5.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- нарушения работником педагогической этики;

- обоснованных жалоб со стороны родителей;

- детского травматизма по вине работника;

- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;

- ошибок в ведении рабочей документации;

- отсутствия результатов работы с семьями;

- высокая заболеваемость детей;

- несвоевременное обеспечение продуктами питания, сдачи тары, списания имущества.

4.5.8. Премия не выплачивается при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- систематическом нарушении трудовой дисциплины, за наличие не снятого дисциплинарного взыскания;

- умышленной порче и потере имущества учреждения;

- систематическом нарушении этики;

- недобросовестном отношении к работе.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу руководителя учреждения на основании 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, включенных в штатное расписание и тарификационный список. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения края планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

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, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Перечень показателей эффективности деятельности работников ДОУ

Показатели эффективности деятельности педагогических работников учреждения

№ п/п	Направления	Дошкольное образование
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	2,0
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2,0
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	2,0
4.	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.	2,0
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	2,0
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	3,0
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	2,0
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповых, музея, участков и пр.)	3,0
9.	Размещение материалов о проделанной работе на сайте учреждения	3,0

Показатели эффективности работы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Качественная организация работы методического кабинета	2 балла
Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ	2 балла
Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.	2 балла
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса, максимальных нагрузок на детей в организационных формах обучения, закаливания.	2 балла
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2 балла
Качественная организация работы общественных и иных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет, Управляющий совет, ПМПК и др.)	2 балла
Благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций и нареканий.	2 балла
Своевременное и качественное оформление методической документации (образовательная программа ДОУ, годовой план работы, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.),	3 балла
Высокие результаты методической деятельности учреждения на муниципальном, региональном и др. уровнях (участие педагогических работников в районных, городских и т.д. смотрах-конкурсах).	3 балла

Показатели эффективности работы уборщика производственных и служебных помещений учреждения, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,2 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	0,2 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,2 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла
Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.	0,2 балла
Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра.	0,2 балла
Применение дезинфицирующих средств при уборке.	0,2 балла

Показатели эффективности работы сторожа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб на работу	0,2 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика работы	0,2 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	0,3 балла
Ведение и содержание документации в надлежащем порядке.	0,2 балла
Отсутствие замечаний за сохранность и целостность охраняемого объекта	0,3 балла

Показатели эффективности работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,3 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья.	0,4 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	0,3 балла

Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	0,3 балла
Применение дезинфицирующих средств	0,4 балла

Показатели эффективности работы повара на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	0,5 балла
Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла

Показатели эффективности работы шеф- повара, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1.0 балл
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	0,4 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	0,6 балла
Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1.0 балл
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,5 балла

Показатели эффективности работы кладовщика, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
1. Соблюдение правил ведения складского хозяйства - в соответствии с требованиями	0,5 балла
- не соответствие требований Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов	0 балла
Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке:	
- в соответствии с требованиями	0,5 балла
- не соответствие требований (проверка)	0 балла
Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии	1 балл
Соблюдение СанПиН, ТБ и ОТ при выполнении работы	
- соблюдение правил ТБ	0,3 балла
- нарушение правил ТБ	0 балла
Отсутствие замечаний по качеству поступающих в ДООУ продуктов питания	1 балл

Показатели эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания учреждения, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,2 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по обслуживанию здания.	0,2 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика работы	0,2 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ.	0,3 балла
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение правил техники безопасности	0,3 балла

Показатели эффективности работы заведующего хозяйством, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов

Показатели эффективности работы помощника воспитателя, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	0,4 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания	0,3 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	0,3 балла
Отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя.	0,3 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	0,3 балла
Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	0,3 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,4 балла
Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	0,3 балла
Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	0,4 балла

Показатели эффективности работы кастелянши на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,3 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на работу кастелянши.	0,4 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика глажки.	0,3 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	0,3 балла

Показатели эффективности работы подсобного рабочего на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	0,5 балла
Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла

Показатели эффективности работы дворника на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	0,5 балла
Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла
Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	0,5 балла
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0,5 балла

Показатели эффективности работы машинистки на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0,5 балла
Эффективность работы с множительной техникой	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение ППБ, ОТ и ТБ.	0,3 балла

Показатели эффективности работы водителя автомобиля на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование показателя	Количество баллов
Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	0,5 балла
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,3 балла
Отсутствие нарушений в ходе перевозки грузов	0,5 балла
Отсутствие нарушений правил дорожного движения	0,5 балла

V Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения 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 образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Учителям-логопедам образовательного учреждения (групп) для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим спец факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. Изменение размера оплаты труда производится при:

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином 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.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (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;
- в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным 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;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) 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;

е) 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.

5.9. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет руководитель.

VI. Порядок исчисления заработной платы работникам образовательного учреждения

6.1. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. Тарификация работников, производится 1 раз в год.

6.3. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в Учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

6.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего в соответствии с режимом рабочего (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, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.

VII. Оплата 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

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 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 образовательной организации.
- 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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Педагог – организатор; Старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Учитель – дефектолог, учитель логопед	Учитель – логопед; Учитель – дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптивным образовательным программам); Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер- преподаватель; Тренер - преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре