

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
организации Профсоюза
работников МБДОУ № 12 «Ручеек»
О.В. Юсупова
«08» февраля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

заведующий
МБДОУ детского сада
№ 12 «Ручеек»
А.И. Рупасова
«08» февраля 2024 г.
Приказ от 08.02.2024 г. № 02-од



Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением художественно-эстетического развития
воспитанников № 12 «Ручеек»
города Ессентуки**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического развития воспитанников № 12 «Ручеек» города Ессентуки (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии:

С Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол 12, приказа министерства образования Ставропольского края от 11.09.2019 года № 1365- пр. «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»; распоряжением администрации города Ессентуки от 12 сентября 2019 года № 106-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников отраслевых (функциональных органов администрации города Ессентуки, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих)»; постановлением администрации города Ессентуки от 31.05.2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки».

На основании Закона ставропольского края от 20.07.2022 №74-кз о внесении изменений в Закон Ставропольского края «О бюджете Ставропольского на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов» постановление администрации города Ессентуки от 04.07.2022 №1274 « О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки», в целях реализации статьи 134 Трудового Кодекса Российской Федерации, администрации города Ессентуки.

1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

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

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

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. 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.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 3 Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 Положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 Положения.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 7 Положения.

1.10. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), 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 применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.11. 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.

1.12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным

заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.14. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

1.15. Изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения руководителем учреждения и согласования с первичной организацией профсоюза учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

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

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других образовательных учреждений всех типов в зависимости от группы по оплате труда руководителей <*>

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		1	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя: (директора, заведующего, начальника.)	29216	27395	25678	24152

2.1.2 <*> В размер должностного оклада заместителя заведующего кроме заместителя руководителей по административно—хозяйственной работе включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.3 Должностные оклады заместителя финансово—экономическим вопросам, заместителей руководителей по административно- хозяйственной работе устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам, по АХР дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других учреждений всех типов.	29037	27220	25499	23971

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Вожатый:помощник воспитателя, секретарь учебной части	6720

2.1.5. 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 труду: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый.	8452
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8865
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9076
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед.	10046

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженеры всех специальностей, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам	9773
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, юрисконсульт	10068
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, юрисконсульт; специалист по охране труда.	10262
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, программист, юрисконсульт, специалист по охране, начальник структурного подразделения	10751

Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.

Профессиональные стандарты	Уровень квалификации, установленный профессиональным стандартом по соответствующей трудовой функции	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), в рублях
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 июня 2020 г. № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»	5	Делопроизводитель	6320

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 10139 рублей.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 квалифика ционный уровень	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>сторож; дворник</i>	6222
	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша; уборщик производственных и служебных помещений</i>	6517
	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	6811
2 квалифика ционный уровень	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8587
	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>повар</i>	8688
	6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9081
	7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9098
3 квалифика ционный уровень	8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9872

2.3.2. В положении об оплате труда работников образовательного учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указываются наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

2. В Положении об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки (Приложение 1):

2.2. Пункт 3.1 раздела III «Размеры фиксированных должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки» изложить в следующей редакции:

3.1. Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных учреждений всех типов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий)	32463	30388	28472	26816

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного 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 конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда выплачиваются выплаты за работу с вредными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Работникам образовательного учреждения на основании специальной оценки условий труда (СОУТ) предусматриваются ежемесячные выплаты в размере:

1.	Поварам	8%
2.	Кухонному рабочему	8%
3.	Кастелянша	4%

4.	Помощникам воспитателей	4%
5	Машинисту по стирке и ремонту спецодежды	4%
6	Уборщику служебных помещений	4%
7	Экономист	4%
8	Заместитель заведующего по УВР	4%

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	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	20 (ежемесячно)
2.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях.	15 (в период работы комиссий)
3.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30 (ежемесячно)

Примечания к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются заведующим по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

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

3.5.1. Оплата труда работников (сторожей) 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.

3.5.2. 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.

3.5.3. 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.

3.5.4. Работникам образовательного учреждения, выполняющим в этом 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 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 и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

договорами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников первичной организации Профсоюза 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 образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с данным Положением

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 заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

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 ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
- за наличие высшего (профильного) образования;
- за наличие квалификационной категории;
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за выполнение критериев показателей качества.

в) за стаж непрерывной работы

г) 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.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

За счет средств бюджета городского округа города-курорта Ессентуки ниже указанным категориям работников дошкольного образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты (вне зависимости от присвоенной квалификационной категории по должности).

Денежные выплаты устанавливаются в следующем размере:

Выплаты педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования: - воспитателям - музыкальным руководителям - учителю-логопеду - педагогу-психологу	2200 рублей 800 рублей 700 рублей 500 рублей
Помощникам воспитателей в целях повышения качества дошкольного образования	800 рублей.

Вышеуказанные выплаты производятся ежемесячно работникам по основному месту работы при условии нагрузки соответствующей 1 ставке и более, при нагрузке менее ставки – пропорционально установленной нагрузке. В случаях выполнения работником объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения (при расширении зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при замене уходящих в отпуск) или на условиях совместительства, денежные выплаты не производятся.

В учреждении также производятся следующие выплаты **стимулирующего характера:**

Основания для зачисления стимулирующих выплат	Размер выплат в рублях или в % к должностному окладу
Педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) городского, краевого, окружного и федерального значения	15%
Педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	20%

Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения	25%
Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)	до 50% в период выполнения
Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	15%
За выполнение особо важных и ответственных работ: - работникам за ведение сайта учреждения, обновление информации, ответственность за своевременное внесение новых нормативных документов, повышение имиджа учреждения через размещение на сайте новых информационных материалов; - работа в государственной информационной системе Ставропольского края «Региональная система межведомственного электронного взаимодействия» в целях обеспечения предоставления (исполнения) государственных (муниципальных) услуг (функций) в электронной форме и др.) - АВЕРС - за работу Телефона доверия по вопросам в сфере образования в МБДОУ детский сад №12 «Ручеек»	до 30%
За работу, требующую значительных затрат усилий и времени (работа в режиме реализации новых Федеральных законов, программ и др.)	до 50%
За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей: - ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС - ведение табеля учета рабочего времени - за работу по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (работа с оценочными листами (июль, январь);	30% 10%

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

1. *Выплата за наличие ученой степени и почетного звания* устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

- «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

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

- награжденным почетной грамотой Министерства просвещения РФ – в размере 10 процентов 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.

2. *Выплата за наличие высшего (профильного) образования* педагогическим работникам устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в размере 5% от основной ставки, оклада.

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

- педагогическим работникам прошедшим аттестацию на подтверждение соответствие занимаемой должности - 5% установленного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 10% установленного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 15% установленного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4. *Выплата за образцовое выполнение муниципального задания:*

- 100% выполнение всех установленных показателей муниципального задания, характеризующих объем и качество оказания муниципальной услуг - 25%.

5. *За выполнение критериев показателей качества.*

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг для педагогических работников и Перечня критериев и показателей эффективной деятельности заместителей руководителя, утверждаемых учреждением.

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

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 профсоюзного комитета.

Положение о премиальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

1). Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются на основании Перечня критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя (с учетом показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»), утвержденного приказом заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек»:

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя

а) заместитель заведующего по УВР:

Критерии	Показатели
I. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Реализация социокультурных проектов. Инновационная и проектная деятельности, ведение экспериментальной работы; -разработка и внедрение авторских программ - наличие экспериментальной площадки
	Результаты методической и проектной деятельности призовые места на: - федеральном - региональном - муниципальном уровнях
	3. Обобщение и распространение опыта работы педагогов (не менее одного в полугодие). Создание банка лучшего опыта.
II. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений педагогов	1. Наличие методического «портфолио» на каждого педагогического работника.
	2. Информационная открытость: - сайт ОУ, размещение материалов на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования.
	3. Эффективность педагогической деятельности. Подготовка материалов педагогов к аттестации
	4. Выступление на конференциях, семинарах, «круглых столах». Научно-методические публикации: - муниципальный уровень - региональный - федеральный
III. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1. Использование инновационных технологий в работе с родителями (выпуск журнала, бюллетеня, газеты, кружки, анкетирование, участие родителей в мероприятиях и т. д.).
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.
	3. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых образовательных услуг: 95 – 100% 85 – 94%

	75 – 84%
IV. Разработка и реализация основной образовательной программы	1. Наличие основной образовательной программы дошкольного воспитания учреждения в соответствии с ФГОС и использованием регионального компонента.
	2. Организационно-методическое сопровождение процесса реализации программы, в т. ч. во взаимодействии детей со сверстниками и взрослыми.
	3. Организация и руководство работой творческих групп педагогов ДОУ
V. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1. Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе с целью снижения заболеваемости.
	2. Организация и координация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
	3. Отсутствие случаев травматизма.
VI. Проявление инициативности во время воспитательно – образовательного процесса	1. Анкетирование с целью выявления трудностей или достижений в работе.
	2. Организация открытых мероприятий.
	3. Предложение новаторских идей
	4. Разработка и ведение собственного сайта в сети интернет.
VII. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Формирование содержательной, доступной, вариативной, безопасной образовательной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС.
	2. Создание условий для реализации регионального компонента.
	3. Эстетика оформления групп, методического кабинета.

б) заместитель заведующего по АХР:

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.
2	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории МДОУ:
		Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок

3	Пожарная и антитеррористическая безопасность в МДОУ	Обеспеченность МБДОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния:
4	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности МБДОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)
		Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - не достача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.
		Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.
		Своевременность заключения договоров на поставку продуктов питания.

На основе Перечня критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя приказом заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» утверждаются оценочные листы эффективности деятельности заместителей заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек»

2). Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» (воспитатель, музыкальный руководитель) осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (с учетом Примерных направлений показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»), утвержденного приказом заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек»:

Перечень критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг

(воспитатель, музыкальный руководитель)

Критерии	Показатели
I. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	- Использование социально значимых проектов (групповые, индивидуальные). - Результативность проектов (наличие выставок, фоторепортажей и т.п.): Ежемесячно ежеквартально полугодие
	- Реализация проекта в социуме. Наличие публикаций: муниципальном - Региональном - Федеральном -
II. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1. Ведение банка данных индивидуальных достижений воспитанников.
	2. Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т. д.
	3. Ведение кружковой, клубной деятельности.
III. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1. Использование инновационных технологий в работе с родителями: а) выпуск журнала, бюллетеня, газеты; б) вовлечение родителей в образовательную деятельность ДОУ; в) субботники, ремонт и др.
	2. Отсутствие обоснованных жалоб.
	3. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых образовательных услуг: 95 – 100% 85 – 94% 75 – 84%
IV. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие рабочей образовательной программы с использованием регионального компонента. - Реализация образовательной программы: - 85-100% -70 - 84%
	2. Наличие рабочей программы дополнительного образования.
	3. Разработка и внедрение собственной методической продукции, публикация в СМИ
V. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1. Снижение заболеваемости по сравнению с прошедшим полугодием.
	2. Уровень посещаемости детей (младший возраст – 70%, старший возраст – 80%).
	3. Отсутствие случаев травматизма.

	4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном, региональном или муниципальном уровне.
	5. Соблюдение условий в соответствии с требованиями СанПин для оптимального физического развития ребёнка (подбор ростовой мебели, график проветривания, режим прогулок, питьевой режим).
VI. Проявление инициативности во время воспитательно – образовательного процесса	1.Проведение мастер - классов
	2.Организация открытых мероприятий
	3. Предложение новаторских идей
	4. Разработка и ведение собственного сайта в сети интернет.
VII. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Создание содержательной, доступной, вариативной, безопасной образовательной среды в соответствии с ФГОС, с использованием регионального компонента: - в группе; - на участке.
	2.Качество организации среды группы с учётом темы недели
	3. Взаимодействие с родителями по созданию образовательной среды.

На основе **Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг** приказом заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» утверждаются оценочные листы эффективности деятельности для педагогических работников 3). Выплаты стимулирующего характера для прочих работников, согласно штатному расписанию МБДОУ детский сад №12 «Ручеек», осуществляются на основании **Критериев и показателей эффективности деятельности прочих работников,** утвержденного приказом заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» для каждой штатной единицы в виде Оценочного листа эффективности деятельности работников (кроме педагогических) с учетом профессиональной направленности

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера и с целью объективного распределения фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» на основании приказа заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» создается Комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» (далее – Комиссия). К участию в работе Комиссии в обязательном порядке привлекается председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад №12 «Ручеек».

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы в МБДОУ детском саду №12 «Ручеек»:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении (в МБДОУ детском саду № 12 «Ручеек»);
- время, когда педагогический работник 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 переводе на 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;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ детский сад №12 «Ручеек», утвержденным приказом заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек».

1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

3. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда в размере до 100% должностного оклада.

4. Выплаты - материальная помощь на основании заявления работника.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего МБДОУ детский сад №12 «Ручеек» с учетом решения Комиссии в пределах фонда оплаты труда МБДОУ детский сад №12 «Ручеек».

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Стимулирующие выплаты работникам могут быть сняты или уменьшены на определенный срок по решению Комиссии.

Планирование объема фонда стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание (кроме педагогических работников и заместителей заведующего), педагогических работников и заместителей заведующего.

Кроме того, расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для категорий работников, включенных в штатное расписание (кроме педагогических

работников и заместителей заведующего), педагогических работников и заместителей заведующего

5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных 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; Административным регламентом предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края», утверждённого приказом министерства образования и молодёжной политики от 09.03.2015г. №131-пр.

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. 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.

5.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, 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 спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. 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 учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- 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;

- 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 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 образовательные учреждения 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 (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;

- 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) 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;

е) 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;

ж) 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. Руководитель учреждения 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 учреждения несет руководитель.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в месяц и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в месяц и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. В том же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

6.3. Установленный должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.6. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7. Прочие вопросы оплаты труда

7.1. Заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество воспитанников учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0

7.2. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

7.3. Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с совмещением и совмещением вакантных должностей.

7.4. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

7.5. Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

