

«МНЕНИЕ УЧТЕНО»

Председатель
Профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 15 «Казачок»



Улаева Т.В.

«19» января 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МБДОУ детским садом № 15 «Казачок»



Самусева Г.А.

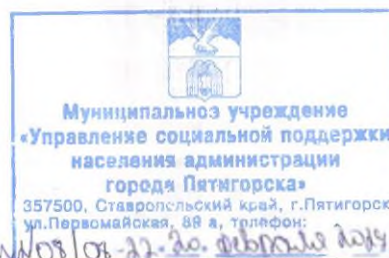
Приказ № 5-ОД от 22.01.2024 г.

«22» января 2024 г.

Положение

об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 15 «Казачок» города Пятигорска
(в новой редакции)

г. Пятигорск
2024 год



Заведующий детским садом № 15 «Казачок»
Улаева Т.В.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 15 «Казачок» (далее Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», утвержденным приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» № 801 от 21.06.2021 г. и с учетом изменений, внесенных приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» № 747 от 05.10.2023 г.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором Учреждения и данным Положением с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.

Положение предусматривает размеры ставок заработной платы, должностных окладов по всем имеющимся должностям работников за календарный месяц, либо за установленную норму часов педагогической работы в месяц применительно к соответствующим квалификационным уровням.

Система оплаты труда, включает:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- систему премирования.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» (далее - Управление) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем 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.

Учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, не предусмотренных штатным расписанием.

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 согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам согласно разделу 5 настоящего Положения.

1.8. 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.

1.9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказани-

ем ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. 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.

1.11. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ детского сада № 15 «Казачок»

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Заместителям руководителя Учреждения должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по финансово-экономической деятельности Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	22 120	20 719	19 438	17 450

2.1.2 Заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы со среднемесячной заработной платой работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№	Среднегодовое количество воспитанников учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя на среднемесячную заработную

плату работников Учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

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

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	6 304

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников	Ставка заработной платы (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8 312
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	8 812
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	9 374
4	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	10 531

2.1.5. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6 304
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		

1 квалификационный уровень	Специалист по организации питания	6 923
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 063
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	7 269
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 000

2.1.6. Размеры должностных окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья	5 320
повар 3 разряда	5 500
повар 4 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	6 930
повар 5 разряда рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	7 016
повар 6 разряда рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	7 332

2.2. 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.

3. Перечень должностей работников МБДОУ детского сада № 15 «Казачок», относимых к основному персоналу

№ п/п	Группа учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения	Старший воспитатель Воспитатель Педагог дополнительного образования Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Помощник воспитателя Шеф-повар Повар Кухонный рабочий Машинист по стирке белья

Установить долю фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу, не менее 60 процентов от общего фонда оплаты труда, с учётом выплат за счёт средств из внебюджетных источников, включая оплату по договорам гражданско-правового характера.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска». Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

4.3.1. По результатам проведенной специальной оценки условий труда, работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются компенсационные выплаты за неблагоприятные условия труда в процентном отношении (в соответствии со статьей 147 ТК РФ не ниже 4% тарифной ставки (оклада)):

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к должностному окладу
1	Стирка, сушка и глажение спецодежды	Машинист по стирке белья, кастелянша	12%
№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к должностному окладу

2	Работа у горячих плит, жаровых шкафов, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, обвалкой птицы	Повар, шеф-повар	12%
3	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Подсобный рабочий	12%
4	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением щелочей и других химических веществ	Помощник воспитателя, Подсобный рабочий	12%
5	За применение дезинфицирующих растворов	Уборщик	12%
6	За напряженность трудового процесса	Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре бассейна	10%

4.3.2. Конкретные размеры доплат за неблагоприятные условия труда устанавливаются приказом руководителя по Учреждению.

4.4. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к должностному окладу
1	Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов)	Сторожа	35 % от оклада за каждый час работы в ночное время
2	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемой работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнении работ различной квалификации	Все работники	Доплата устанавливается в процентном отношении (до 200%) к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон
3	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	Педагогическим работникам	20%

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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.

Заработная плата 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.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются заведующим с письменного согласия работника.

Настоящий пункт не распространяется на заведующего Учреждением.

4.6 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

4.7 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Также работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты:

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к должностному окладу
1	Помощникам воспитателей образовательных организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Помощник воспитателя	30%
2	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями	Педагогические работники	15 %
3	За работу с архивом учреждения	Все работники	20 %
4	За работу с сайтом учреждения	Все работники	10 %
5	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) спортивными залами	Педагогические работники	10 %

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к должностному окладу
6	Педагогическим работникам за руководство кружковой работой	Педагогические работники	25 %
7	За проведение кружковой работы на бесплатной основе	Педагогические работники	15 %
8	За оформление больничных листов в зависимости от численности сотрудников: До 50 человек До 100 человек Более 100 человек	Все работники	5 % 7% 10%
9	За обслуживание вычислительной техники, при отсутствии в штатном расписании учреждения должности техника по обслуживанию вычислительной техники	Все работники	50 %
10	За работу в психолого-педагогической комиссии, службе ранней помощи, аттестационной комиссии	Педагогические работники	20 %
11	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	Все работники	25 %
12	За организацию работы по Федеральному закону от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».	Заместитель заведующего по ФЭД	50%

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому до-

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

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) за качество выполняемых работ.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер доплат к должностному окладу
1.	За интенсивность и высокие результаты труда:	
	- за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	35%
	- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) муниципального, краевого, окружного и федерального значения	35%
	- за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	25%
	- за высокую результативность педагогической работы	15%
	- за работу в педагогической мастерской: руководителям членам	15% 10%
	За работу с детьми, превышающими нормативно-списочный состав	2% за каждого ребенка

	<p>Работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – имеющим почетное звание «народный» – «заслуженный» – награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) <p>При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.</p>	<p>20%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>20%</p> <p>15%</p>
№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер доплат к должностному окладу
	<p><i>За наличие у работников квалификационной категории:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности; -наличие I квалификационной категории; -наличие высшей квалификационной категории 	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
	-денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования;	2 600 рублей
	-денежные выплаты музыкальным работникам образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке)	500 рублей
	-денежные выплаты помощникам воспитателя образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке)	500 рублей

	-денежные выплаты педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (к категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования)	50%
2.	За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:	
	- за организацию работы по предупреждению детского ДТТ	15%
	- за работу по охране детства	15%
	- за исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10%
	-за оформление документов на получение компенсации части родительской платы;	20%
	- за ведение необходимой документации по охране труда и технике безопасности	15%
	-за озеленение и благоустройство территории Учреждения	15%
№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер доплат к должностному окладу
	- за эстетическое оформление Учреждения и проявление творческой инициативы	15%
	- за участие в подготовке общих мероприятий и праздников Учреждения	15%
	-за работу с электронной почтой	10%
	- за ведение ИАС Аверс: «Контингент дошкольной образовательной организации»	2000 рублей
	- за работу в единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО)	15%
	- за работу в системе дополнительного образования «Навигатор»	15%
	-за работу с обращениями граждан и мониторинг посещения сайта bus.gov.ru	10%
	- за работу в «1С Предприятие» документооборот система работы с электронными документами	10%
	- за содержание и оформление кабинетов для организации образовательной деятельности: «Кабинет ИЗО», «Кабинет психолога»	20%

	- за содержание и оформление рекреаций для организации образовательной деятельности: «Вернисаж», «Мультимедийное оборудование, компьютерная игротека», «Зеленый огонек», «Экологическая тропа»	20 %
	- за содержание и оформление кабинетов и рекреаций для организации двигательной активности: «Кабинет физической культуры», «Дорога здоровья»	20 %
	- за самостоятельное создание среды развития ребенка	10%
	- за реализацию инноваций, внедрение современных технологий	15%
	- за персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках соревнованиях на уровне: - учреждения - на муниципальном уровне - на региональном и федеральном уровне	10 % 15% 20%
	- за ролевое участие в праздниках (театрах)	10 %
	- за персональное участие в проведении мероприятий, повышающих имидж учреждения	10%
	- педагогическим работникам за наставничество	50 процентов от должностного оклада, но не более 5000 рублей
№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер доплат к должностному окладу
	- за выполнение работ по нескольким смежным профессиям, при их отсутствии в штатном расписании	100%
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях	
	– при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет – при стаже работы свыше 5 лет	5% 10% 15%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы:	

	<p>1) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;</p> <p>2) по итогам работы за календарный год.</p> <p>Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам муниципальных учреждений в следующих случаях:</p> <p>а) при объявлении благодарности или награждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - награждении государственными наградами; - награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации; - награждении наградами Ставропольского края; - награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края; <p>б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;</p> <p>в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);</p> <p>г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы государственной организации (50, 100 лет).</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>
--	--	-------------------------

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения.

5.4. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя по Учреждению.

5.5. В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- 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 учреждения для получения дополнительного профессионального образования;

- повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет;

5.6. Вновь поступившим работникам для усиления материальной заинтересованности и

повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, Учреждение вправе производить выплату из фонда стимулирующих выплат в размере 50 % максимально возможной выплаты от должностного оклада.

5.7. К стимулирующим выплатам также относятся выплаты **за качество выполняемых работ в баллах**. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципальных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

5.7.1. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга деятельности работников учреждения по итогам отчетного периода.

5.7.2. Выплаты работникам за качество выполняемых работ учреждения в целом осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ». (Приложение № 1 к настоящему Положению).

5.7.3. Основанием для оценки результативности и качества деятельности работника служит оценочный лист. Оценочный лист работника – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные достижения в работе в баллах.

Работники учреждения ежегодно заполняют оценочные листы на бумажном носителе самостоятельно с логикой отражения самооценки результатов их деятельности на основе утвержденных настоящим Положением критериев.

Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его оценочного листа приказом руководителя создается комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, Совета учреждения и профсоюзного комитета.

На основании сводного оценочного листа открытым голосованием комиссия принимает решение путем подсчета простого большинства голосов и оформляет его протоколом, который хранится в номенклатуре заместителя заведующего по ФЭД.

5.7.4. В соответствии с фондом выплат за высокие результаты работы и сводным оценочным листом Совет учреждения определяет стоимость одного балла, которую заведующий утверждает приказом. Расчет стоимости одного балла для педагогических работников осуществляется отдельно от остальных категорий работников.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

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

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

6. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

6.1. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, регулируется следующими документами:

- положением о платных услугах;
- штатным расписанием (составляется с указанием источника оплаты) формируется в случае необходимости введения штатных должностей для сопровождения реализации платных услуг, ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- приказами о назначении на соответствующую должность или для выполнения работ на условиях совмещения должностей по оказанию платных услуг, ведению предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности;

-приказами об установлении доплат за сопровождение платных услуг, ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

-приказами об установлении почасовой оплаты за оказание услуг по реализации платных услуг.

6.2. Размер средств, полученных от оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет в пределах 60% от доходов, полученных от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.3. Размер оплаты труда конкретного работника, задействованного в оказании платных услуг, может устанавливаться:

-в форме фиксированного должностного оклада (при занятии должности по штатному расписанию платных услуг);

-в виде ежемесячной доплаты, устанавливаемой в кратных величинах относительно должностного оклада, в процентном соотношении к основным должностным окладам, в процентном соотношении от объема поступивших средств от оказания дополнительных платных услуг, либо в абсолютных величинах;

- фиксированной выплаты за каждый час преподавательской работы по оказанию платных услуг.

Сумма часов преподавательской работы по оказанию платных услуг в месяц определяется в соответствии с учебно-тематическим планом по каждой из реализованных на платной основе программ.

Раздел 7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ детского сада № 15 «Казачок»

7.1. При определении должностного оклада заведующего и его заместителей учитываются:

-группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;

-квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

7.2. Аттестация руководящих и педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 277.

7.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

7.5. Педагогическим работникам имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание 3-х полных курсов высшего педагогического заведения и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. Заведующий Учреждением проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

7.9. Установленная при тарификации заработная плата педагогических работников выплачивается ежемесячно независимо от рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится 1 раз в год.

7.10. За время работы в период отмены образовательного процесса для несовершеннолетних воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала производится из расчета заработной платы, установленной при составлении штатного расписания и тарификации.

7.11. Тарификационные списки и штатное расписание работников ежегодно утверждаются заведующим по согласованию с учредителем.

7.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет заведующий.

Раздел 8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ детском саду № 15 «Казачок»

8.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 1) **20 часов в неделю** - учителю-логопеду;
- 2) **24 часа в неделю** - музыкальным руководителям;
- 4) **30 часов в неделю** - инструктору по физической культуре;
- 5) **36 часов в неделю** - педагогу-психологу; воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, педагогам-организаторам.

8.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.1. составляет 40 часов в неделю.

Раздел 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников Учреждения по болезни или другим причинам.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада 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 должностной оклад 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 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки путем внесения в тарификацию.

9.2. Заработная плата совместителя складывается из почасовой оплаты из расчета 0,5 ставки должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

9.3. За работу, выполняемую с согласия работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата за реализацию программы дошкольного образования в размере 2600 рублей.

Приложение №1 к Положению по оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 15 «Казачок» города Пятигорска
(в новой редакции)

Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат работникам за высокие результаты работы в МБДОУ детском саду №15 «Казачок»

Глава 1. Педагогический персонал

Категории работников	Критерии и показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Педагогические работники: воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре бассейна, педагог дополнительного образования	Обеспечение здоровья воспитанников:	
	Отсутствие травматизма воспитанников	1
	Отсутствие задолженности по родительской оплате:	
	За присмотр и уход в детском саду и за оказание дополнительных платных образовательных услуг	1
	Работа с родителями:	
	Отсутствие жалоб родителей	1
	Участие в общих мероприятиях учреждения:	
	Участие в ГМО и других открытых мероприятиях, проведенных на базе детского сада	1
	Участие в ГМО на базе других детских садов	1
	Наличие призовых мест воспитанников и педагогов в обязательных конкурсах, определенных Управлением образования, а также выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах	0,5 за каждое
	Участники и победители в конкурсах профессионального мастерства города («Воспитатель года». «Детский сад года»)	1
	Ведение кружковой деятельности и организация предметной среды для кружков по дополнительному образованию	1
	Личностный рост педагога:	
	Проектная деятельность в своей возрастной группе	1
	100% выполнения плана по самообразованию (папка по самообразованию и 1 призовое место в месяц в всероссийских конкурсах)	1
	Оформление развивающей среды:	
Самостоятельное создание развивающей среды в группе в соответствии возрастом детей, программными требованиями	1	

Глава 2. Административно-управленческий и прочий персонал

Категории работников	Критерии и показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Старший воспитатель	Профессиональный рост педагога	1
	Работа в инновационном режиме, рациональные предложения	1
	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	1
	Руководство творческой группой педагогов	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	1
	Участие в общих мероприятиях учреждения	1
	Обеспечение методической и организационной помощи педагогам в подготовке к конкурсам различных уровней	1
	Эффективное использование водо и электропотребления в учреждении	1
	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды учреждения	1
	Работа без больничных листов	1
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	2
	Организация наставничества для молодых педагогов	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	Итого по критериям	15

Категории работников	Критерии и показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	3
	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности в учреждении	3
	Эффективность работы по созданию условий для соблюдения СанПиН в учреждении	2
	Эффективное использование водо и электропотребления в учреждении	1
	Работа без больничных листов	1
	Высокая исполнительская дисциплина	1
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Итого по критериям	15
Заместитель заведующего по финансово-экономической деятельности Делопроизводитель	Использование в работе с компьютером необходимых программ для ведения делопроизводства	3
	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	1
	Подготовка предложений по улучшению финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1
	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности	1
	Соблюдение требований законодательства в работе с документацией и сайтом учреждения	1
	Высокая исполнительская дисциплина	1
	Работа без больничных листов	1
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2
	Эффективное использование водо и электропотребления в учреждении	1
	Участие в общих мероприятиях учреждения	1
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Итого по критериям	15
Вспомогательный персонал: Сторож Дворник Рабочий по обслуживанию зданий Вахтер Помощник воспитателя Уборщик Повар, Шеф-повар, Кладовщик Кастелянша Машинист по стирке белья Специалист по организации питания, Подсобный рабочий	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние учреждения по проверкам Роспотребнадзора	2
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	1
	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности в учреждении	1
	Участие в общих мероприятиях учреждения	1
	Эффективное использование водо и электропотребления в учреждении	1
	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды учреждения	1
	Высокая исполнительская дисциплина	2
	Работа без больничных листов	1
	За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	3
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Итого по критериям	15