


СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 34 «Радость» г.Ставрополя
Н.А.Паташова
26 мая 2016 года
Протокол № 56 от 25.05.2016г.


УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 34 «Радость»
г.Ставрополя
В.В.Шаршапина
26 мая 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда (оклады (ставки) по штатному расписанию, компенсационные, стимулирующие выплаты) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 34 «Радость» города Ставрополя.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комби-нированного вида №34 «Радость» города Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. №548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений образовательных и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 – 2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя». Постановления Администрации города Ставрополя Ставропольского края от 07.07.2015 № 1457 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя (далее – образовательные учреждения), устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 настоящего положения;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.3. Заработная плата работников МБДОУ д/с №34 «Радость» состоит: из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера

1.4 Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работникам МБДОУ д/с №34 «Радость» устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5 Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного 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 ДОУ, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников учреждения.

1.6 Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются работником образовательного учреждения согласно разделу 3 настоящего положения.

1.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работником образовательного учреждения согласно разделу 4 настоящего положения.

1.9 Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 6 настоящего положения.

1.10 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 7 настоящего положения.

1.11 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам МБДОУ д/с №34 «Радость», имеющимся в штате должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

1.13 Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ставрополя, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий, предоставленных МБДОУ детскому саду № 34 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.

1.14 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.

Раздел 2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Минимальные должностные оклады заместителей заведующего МБДОУ д/с №34 «Радость» в зависимости от группы по оплате труда

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по УВР	16242	15213	14273	13426

2.2 Минимальные должностные оклады главного бухгалтера, заместитель заведующего по АХЧ устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер	16142	15113	14173	13326
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	16142	15113	14173	13326

2.3 Профессиональная квалификационная группа «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.	Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4218

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1	2	3	5
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	7158
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог;	7509
3.	Третий квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	8249
4.	Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	9135

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 3461 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 4709 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 5354 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» 6111 рублей;

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам	4964	1,0	4964
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
3 квалификационный уровень			
Шеф - повар	4964	1,05	5212
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
4 квалификационный уровень			
Ведущие: экономист, бухгалтер	5649	1,1	6214

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1 Минимальные размеры окладов рабочих МБДОУ д/с №34, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3594рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3766рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3936рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4964рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	5249рублей

квалификационным справочником работ и профессий рабочих 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363рублей
квалификационным справочником работ и профессий рабочих 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5705рублей

1 квалификационный уровень в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	
1 разряд: дворник, плотник	3594
2 разряд: кухонный рабочий, рабочий по стирке белья, кладовщик, кастелянша, рабочий по уборке служебных помещений (уборщица), садовник.	3766
2 квалификационный уровень в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	
4 разряд: повар	4964
5 разряд: повар	5022
6 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5249

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

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается в МБДОУ д/с №34 самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.4. В случаях, когда заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику образовательного учреждения по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников МБДОУ д/с №34, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений 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, коллективным договором и соглашениями.

3.1.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБДОУ д/с № 34 «Радость»

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда

3.2.1. Выплата за *работу в тяжелых и вредных условиях труда* в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада, ставки заработной платы.

В МБДОУ д/с №34 «Радость» на основании Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата.

№ П/П	Наименование должностей	% доплат	Перечень работ
1.	Повар, кухонный рабочий	8	Мойка кухонной посуды, столов, ванн, полов с использованием дез. растворов, уборка пищевых отходов, работа в горячем цеху.
2	Рабочий по стирке белья	4	Стирка постельного белья, полотенец, рабочей одежды, штор, одеял и пр. с использованием синтетических моющих, отбеливающих, подкрахмаливающих средств, работа с тепловой нагрузкой - просушивание и глажение белья.

Руководитель учреждений проводит специальную оценку условий труда (ранее - аттестацию рабочих мест) в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда

3.3. Оплата труда работников МБДОУ д/с №34 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда:

Установление выплат производится за:

-совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантным должностям.

- за работу в специальных (коррекционных) группах и других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам МБДОУ д/с № 34 «Радость», выполняющим 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):

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

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

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

3.3.1. Выплата за увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания в пределах фонда оплаты труда в соответствии со ст.151 Трудового кодекса РФ:

Воспитателям групп компенсирующего вида – 20%

Ведущему экономисту- 25%

Ведущему бухгалтеру – 25%

Инспектору по кадрам – 90%

Кладовщику - 15%

Музыкальному работнику – 25% за увеличение объема работы

Музыкальному работнику – 75% за расширение зоны обслуживания

Воспитателям, специалистам – 25%

Помощникам воспитателя - 25%

Рабочим по стирке белья – 50%

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (6 разряд ЕТКС) - 50%

При совмещении должностей оплата производится в размере 100% от должностного оклада за фактически отработанное время

Выплата за увеличение объема работы и расширение зоны обслуживания могут носить как постоянный, так и временный характер. Выплаты фиксируются в трудовом договоре, в дополнительном соглашении и в других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.3.2. Выплаты за работу в особых условиях - в коррекционных (группах компенсирующей направленности) группах:

Старшему воспитателю - 20%

Воспитателям групп компенсирующей направленности – 20 %

Педагогу - психологу- 5,4 %

Учителю - логопеду – 20 %

Социальному педагогу- 5.4 %

Музыкальному руководителю за работу в 1 одной группе компенсирующей направленности - 1,8 %

Музыкальному руководителю за работу в 2 группах компенсирующей направленности - 3.6%

Воспитателям - специалистам - 5,4 %

Помощникам воспитателя групп компенсирующей направленности - 15%

3.3.3. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат в % к должностному окладу или ставке заработной платы
1.	Помощникам воспитателей детского сада – за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков - помощнику воспитателя общеразвивающей группы -помощнику воспитателя компенсирующей группы	30 15

3.3.4. 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.

Вопрос об установлении конкретного вида и размера компенсационных выплат решается МБДОУ д/с №34 самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников по согласованию с профсоюзной организацией.

Примечание: Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

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

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 МБДОУ д/с № 34 «Радость» создана соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии.

Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками ДОУ итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику ДОУ на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ д/с № 34 «Радость» самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

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);

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

за наличие квалификационной категории.

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.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Ежемесячные надбавки за интенсивность, сложность, высокие результаты работы и срочность выполняемых работ устанавливаются в целях материального стимулирования квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников детского учреждения, в том числе за:

№	Наименование должности	За сложность напряженность
	Выплаты руководящему составу :	
1	Зам.заведующего по УВР	12,5
2	Зам. заведующего по АХЧ	25,5

3	<p>Главному бухгалтеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка положений, необходимых для работы учреждения согласно законодательным актам; - работа с внебюджетными фондами и ИФНС (переписка, сбор и обработка необходимых документов для возмещения расходов, рассмотрение спорных вопросов и др.) - своевременное предоставление отчетов в комитет образования и др. по запросам - разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы 	<p>50,5</p> <p>10,5</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>10</p>
Выплаты педагогическим работникам:		
4	<p>Старшему воспитателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы Академии дошкольных наук; - за организацию работы акмеологической службы; - за ведение официального сайта ДОУ 	<p>50</p> <p>15</p> <p>15</p> <p>20</p>
5	Социальному педагогу	40
6	Воспитателям, музыкальным руководителям	15
7	Педагогу-психологу	15
Выплаты служащим:		
9	Инспектору по кадрам	71,5
10	<p>Ведущему бухгалтеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> -за контроль по оформлению пакетов документов от поставщиков (правильность оформления, наличие всех сопроводительных документов) контроль за ценами по продуктам питания, своевременное оприходование продуктов питания; - за выполнение отдельных поручений, оформление документов по запросам - за разъяснительную работу с родителями по оплате, отсутствие задолженности по родительской оплате; -за подготовку дополнительных данных по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, сохранность бухгалтерских документов и их оформление; -за работу с программным продуктом «Банк-Клиент», «Сбербанк - Онлайн», отделом технической поддержки (электронная подпись, замена ключей, сохранность размещенной информации); -за своевременное предоставление отчетности в комитет образования, комитет по статистике и пр. 	<p>140,5</p> <p>30</p> <p>15,5</p> <p>25</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>20</p>
11	<p>Ведущему экономисту:</p> <ul style="list-style-type: none"> -за работу с комитетом муниципального заказа, переписку, предоставление документов для 	<p>109,5</p> <p>20</p>

	проведения электронных аукционов, котировок; - оформление договоров, ведение их регистрации, контроль за исполнением;	20
	-своевременное оформление документов по запросам комитета образования, других муниципальных органов	15
	- за работу с отделами техподдержки сайта госзакупок, (электронная подпись, замена ключей, сохранность информации)	20
	- за своевременное размещение информации по учреждению на сайте bus.gov,	10
	-своевременная и качественная подготовка расчетов для сдачи месячной, квартальной, годовой отчетности;	10
	-за подготовку кассовых заявок и отправку их в Федеральное казначейство по системам СЭД и СУФД, контроль расходов в системе КРИСТА	14,5
	Выплаты сотрудникам рабочих профессий:	
12	Садовнику	101,5
13	Дворнику	116,5
14	Плотнику	101,5
15	Кладовщику	126,5
16	Кастелянше	116,5
17	Рабочей по стирке белья	26,5
	Рабочей по стирке белья- - за ведение журнала учета моющих средств	31,5
18	Повар	31,5
	Повар – за забор проб и ведение журнала	41,5
	Повар - за ведение журнала учета температурного режима холодильника и ведения журнала бактерицидной обработки	66,5
19	Кухонным рабочим	86,5
20	Рабочему по уборке служебных помещений	106,5
21	Рабочему по компл. обслуж. зданий	61,5

22

Примечание: Размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3.1 Выплаты к заработной плате молодым специалистам (воспитателям, музыкальным руководителям и др.) – 20% от основного должностного оклада за счет бюджета города Ставрополя.

4.3.2. Денежные выплаты педагогическим работникам и обслуживающему персоналу дошкольных образовательных учреждений города Ставрополя:

педагогическим работникам в размере 2000 (две тысяч) рублей в месяц:

воспитателям в группах;
учителям-логопедам;
музыкальным руководителям;
педагогу- психологу;
социальному педагогу.

Установить:

обслуживающему персоналу в размере 500 (Пятьсот) рублей в месяц:

помощникам воспитателей;
работникам пищеблока;
кладовщику;
кастелянше;
рабочему по уборке служебных помещений;
рабочим по стирке белья.

Доплата к должностному окладу педагогическим работникам и обслуживающему персоналу выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер доплаты устанавливается пропорционально фактически занимаемой должности. При выполнении объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная выплата педагогическим работникам и обслуживающему персоналу не выплачивается.

4.3.3. Руководителям и специалистам учреждений образования ежемесячно производить доплату:

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

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:
имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
имеющим ученую степень доктора наук – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «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.

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

4.3.4. Руководителям и специалистам учреждений образования ежемесячно производить доплату:

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – в размере 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие первой квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.3.5 За стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 15%.

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 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.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.3.6. За качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

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

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

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

За качество выполняемых работ на основании Перечня критериев и показателей качества оценки работы.

Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат заместителям руководителя, педагогическим работникам, обслуживающему персоналу МБДОУ д/с №34 «Радость»

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
Заместитель руководителя по УВР, старший воспитатель	Эффективность управленческой деятельности	Организация вариативного обучения, использование педагогическими работниками современных образовательных технологии. Подготовка документов и участие учреждения, воспитанников в конкурсах разного уровня.	2,0
	Создание условий для сохранения здоровья, безопасности жизнедеятельности	Отсутствие детского травматизма. Уровень заболеваемости, посещаемости. Использование педагогами здоровьесберегающих технологий. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей, педагогов в группах, на участках, территории в курируемых группах	1,0
	Инновационная, методическая, общественная деятельность в коллективе, городском сообществе, профессиональные достижения педагог. коллектива – до 3 баллов	Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности учреждения, разработка методических пособий, рекомендаций, авторских программ. Помощь в подготовке выступлений педагогов на различных профессиональных форумах. Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения. Помощь в подготовке и участии педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня. Демонстрация достижений педагогов, через систему открытых занятий, мастер-классов, научно-практические публикации, сеть Интернет. Организация и участие в педагогических мероприятиях города, края, профсоюза, ДОУ. Обеспечение информационной открытости и взаимодействие с социумом посредством ведения личной профессиональной страницы в Интернете (систематическое обновление материалов)	3,0
	Высокий уровень Исполнительной дисциплины	Своевременная сдача отчетов, оформление документации. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8, 0

ИТОГО: 2 ставки x 7,0 бал.= 14,0 бал.			16,0
Заместитель руководителя по АХЧ	Санитарно-гигиенические условия учреждения	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, администрации на организацию работ по уборке и благоустройству территории учреждения	1,0
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	2,0
	Пожарная, антитеррористическая безопасность учреждения	Создание условий для обеспечения безопасности учреждения	1,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,0
Максимальное количество баллов по критерию		2,0	
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему, капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоносителей	1,0
		Осуществление контроля за установленными лимитами теплоэнергоносителей	1,0
		Максимальное количество баллов по критерию	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,0
Итого: 1 ставка x 7,0 бал.=7,0 баллов			7,0
Воспитатель	1. Доступность, качество образования, воспитания	- Создание оздоровительно-комфортной, эстетичной среды в группе, на участке, территории ДОУ. Отсутствие обоснованных жалоб на работу воспитателя – 1 б. - Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в НОД, в сов местной, индивидуальной деятельности с детьми, родителями – 0,5 б.	1,5
	2.Здоровье детей	Использование в работе здоровьесберегающих технологий, обеспечивающих снижение заболеваемости и повышение посещаемости детьми группы, отсутствие травматизма – 0,5 б. -Анализ фактической посещаемости, заболеваемости детей в группе (ниже общесадовского)–0,5 б	1,0
	3.Методическая, инновационная, общественная деятельность в коллективе, городском сообществе	- Обеспечение информационной открытости и взаимодействие с социумом посредством ведения личной профессиональной страницы в Интернете (систематическое обновление материалов) публикация авторских статей, разработок – 0,5 б. - Проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах, пополнение материалов метод. кабинета. Участие в пед. мероприятиях города, края, профсоюзного комитета – 0,5 б. - Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями (оформление и сбор доп. документации, контроль за оплатой родителей до 15 числа) – 1 б. - постоянные поручения – 0,5 б.	2,5
	4. Работа с родителями	- Привлечение к участию в работе с воспитанниками ДОУ представителей общественных организаций, шефов, учреждений культуры, родителей, (целевые экскурсии, досуги, помощь)–0,5 б. - Участие в работе клубов «К здоровой семье через детский сад», «Мамина школа», центра Игровой поддержки ребенка, организация праздников, досугов с участием родителей – 0,5 б.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,0
Итого: 26ставок x 6,0 бал.=156 баллов			156,0
Помощник воспитателя	1.Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений	1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.	1,0
		2.Отсутствие замечаний на несоблюдение норм выдачи питания и несоблюдение условий содержания посуды для питания детей.	1,0
		3.Отсутствие случаев пищевых отравлений, ОКИ по вине помощника воспитателя.	1,0
4.Качество уборки прилегающей территории павильона.		1,0	
2. Работа с социумом	Активное участие в мероприятиях различного характера, проводимых в ДОУ, администрацией города. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	1,0	
	Максимальное количество баллов по критерию		

			5,0
Итого: 11 ставок x 5,0 = 55 баллов			55,0
Музыкальный руководитель	1. Качество образования создание условий, для реализации Интересов и потребностей детей; развитие творческих способностей детей, организация активного отдыха в режиме дня	Создание оздоровительно-комфортной, эстетичной, творческой среды в музыкальном зале, на территории ДОУ. Использование ИКТ в образовательном процессе: в НОД, в совместной, индивидуальной деятельности с детьми. Отсутствие обоснованных жалоб на работу музыкального руководителя Качество, результативность организации индивидуальной работы с детьми (в зале, группе, участке). Организация активного отдыха детей в режиме дня	1,0
	2. Методическая, инновационная, общественная деятельность в коллективе, городском сообществе	Обеспечение информационной открытости и взаимодействия с социумом посредством ведения личной профессиональной страницы в Интернете (систематическое ее обновление) публикация авторских статей, разработок Проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах, пополнение материалов метод. кабинета. Участие в пед. мероприятиях города, края, профсоюзного комитета, ДОУ Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями (поручения по производственной необходимости, оформление и сбор доп. документации, информации...)	1,5
	3. Работа с родителями, социумом	Привлечение к участию в работе с воспитанниками ДОУ представителей общественных организаций, шефов, учреждений культуры, родителей, (экскурсии, досуги, спектакли, шоу, помощь)	0,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3 бал.
2,75 ст. X 3 = 8,25 бал.			8,25
Педагог-психолог, социальный педагог,	1. Психологический комфорт безопасность детей, коррекция отклонений в их развитии	Создание оздоровительно-комфортной, эстетичной среды в группе, кабинете, территории ДОУ. Использование ИКТ в образовательном процессе: в НОД, в совместной, индивидуальной деятельности с детьми. Работа по обращениям педагогов, родителей за консультациями по вопросам развития воспитанников	1,0
	2. Методическая, инновационная и общественная деятельность в коллективе, городском сообществе	Разработка развивающих коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности ребенка, их использование в своей работе - Обеспечение информационной открытости и взаимодействия с социумом посредством ведения личной профессиональной страницы в Интернете (систематическое ее обновление) публикация авторских статей, разработок - Проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах, пополнение материалов метод. кабинета. Участие в пед. мероприятиях города, края, профсоюзного комитета, ДОУ - Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями, поручения в связи с производственной необходимостью	2,0
	3. Работа с родителями, социумом	Привлечение к участию в работе с воспитанниками ДОУ представителей общественных организаций, шефов, учреждений культуры, родителей, (целевые экскурсии, досуги, спектакли, шоу, помощь...)	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Итого: 2 ставки x 4 баллов = 8 баллов			8 бал.
Учитель-логопед	1. Психологический комфорт безопасность детей, коррекция отклонений в их развитии	- Создание оздоровительно-комфортной, эстетичной, творческой среды группы, на территории ДОУ. Использование ИКТ в образовательном процессе: в НОД, в совместной, индивидуальной деятельности с детьми – 0,5 б. - Диагностика детей, консультирование родителей общеразвивающих групп по их запросам. Количество проведенных коррекционных мероприятий, направленных на развитие личностных, социальных инициатив. Работа по обращениям педагогов, родителей за консультациями по вопросам развития речи воспитанников – 0,5 б.	1,0

	2. Методическая, инновационная, общественная деятельность в коллективе, городском сообществе	- Разработка развивающих коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности ребенка, их использование в своей работе. Проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах, пополнение материалов метод. кабинета. Участие в пед.мероприятиях города, края, профсоюзного комитета, ДОУ. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями - 0,5 б. - Обеспечение информационной открытости и взаимодействия с социумом посредством ведения личной профессиональной страницы в Интернете (систематическое ее обновление) публикация авторских статей, разработок.	1,0
	3. Работа с родителями, социумом	Привлечение к участию в работе с детьми представителей общественных организаций, шефов, родителей, (выступления, досуги, помощь). Участие в работе клубов «К здоровой семье через детский сад», «Мамина школа», организация досугов с участием родителей, просветительская деятельность в фойе ДОУ, на сайте ДОУ и др.	1,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		3,0
		Итого: 3 ст. x3 = 9 баллов	9,0
Главный бухгалтер и др. работники бухгалтерии	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты.	2,0
		Обеспечение сохранности электронных ресурсов.	1,0
		Эффективность и качество контрольно-аналитической и контрольно-прогностической деятельности.	2,0
		Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,0
Итого: 3 ст. x 7 = 21 баллов			21,0
Шеф-повар повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода, качества приготовленных блюд	0,5
		Отсутствие случаев ОКИ по причине сотрудников пищеблока	0,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Интенсивный труд (низкая механизация технологических процессов; посещаемость детьми сверх плана)	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Итого: 4 ставки x 4 балла = 16 баллов			16,0
Кухонный рабочий	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие случаев ОКИ по причине сотрудников пищеблока	0,5
		2. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений пищеблока	1,0
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	0,5
		4. Отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности.	0,5
		5. Интенсивный труд (низкая механизация технологических процессов; посещаемость детьми сверх плана)	0,5
Максимальное количество баллов по всем критериям:			3,0
Итого: 2 ставки x 3 = 6 баллов			6,0

Кладовщик, кастелян-ша	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	Отсутствие замечаний к документации, подтверждающей качество продукции	1,0
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние, на несоблюдение правил пожарной безопасности складских помещений, помещений для хранения мягкого инвентаря	1,0
		Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	1,0
Максимальное количество баллов по всем критериям:			3,0
Итого: 2 ставки x 3,0 балла = 6,0 баллов			6,0
Инспектор по кадрам	Высокая эффективность Работы по документационному обеспечению деятельности учреждения	Использование автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение инновационными технологиями.	1,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя, контрольных документов	0,5
		Отсутствие жалоб от посетителей, работников учреждения	1,0
		Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Итого: 1 ставка x 3 балла = 3,0 балла			3,0
Уборщик служебных помещений	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	0,25
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений	0,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	0,5
		Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,25
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			1,5
Итого: 1 ставка x 1,5 балла = 1,5 балла			1,5
Рабочий по стирке белья	Высокая организация обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья.	1,0
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений прачечной	0,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки белья	0,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5
		Максимальное количество баллов по всем критериям:	2,5
Итого: 2 ст. X 2,5 = 5 баллов			5,0
Дворник, садовник	Высокая организация ст. обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. Техники безопасности	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,0
		Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	1,0
		Содержание территории детского сада, прилегающей территории в надлежащем состоянии, дизайн и полив клумб	0,5
Максимальное количество баллов по всем критериям			3,0
Итого: 3 ставки x 3 балла = 9,0 баллов			9,0
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. Техники безопасности	0,5
		3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	0,5
		4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети (ремонт	0,5

	мебели) 5.Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям:	3,0
	Итого: 2,5 ставки x 3 балла = 7,5 баллов	7,5
Максимально возможное количество баллов по критериям: 330,25		
ВСЕГО по учреждению : 330,25+15 бал. руковод. = 345,25 баллов		

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг всем педагогическим работникам МБДОУ д/с № 34 «Радость» формируется отдельно от других работников. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников с установлением фиксированной стоимости одного балла.

Стоимость балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения

Нераспределенные денежные средства, оставшиеся после выплаты баллов за выполнение показателей качества образовательных услуг, формируют экономию общего фонда заработной платы.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

4.4.1 Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ д/с №34 Премии выплачиваются работникам, состоящим в служебных (трудовых) отношениях с МБДОУ д/с № 34 «Радость» на дату издания приказа о выплате премии. Данные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

4.4.3 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МБДОУ д/с №34 «Радость» с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений города Ставрополя планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников образовательного учреждения.

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

с обязательным указанием в положении об оплате труда образовательного учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

4.4.5. Премирование работников дошкольного учреждения производится по приказу заведующего МБДОУ д/с № 34 «Радость» :

- по итогам работы за учебный год ;
 - по итогам работы за месяц, квартал, календарный год включается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы с учетом показателей, входящих в систему оценки эффективной деятельности работников учреждения.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда при наличии экономии ФОТ в размере , определяющем руководителем учреждения. Решение о премировании работников принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. Премия за высокие результаты работы, за выполнение важных и особо ответственных работ выплачивается работнику одновременно по приказу руководителя учреждения. Максимальным размером премия за высокие результаты работы не ограничивается. В приказе указывается конкретный размер премирования работнику.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. 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.

4.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом Комитета образования администрации города Ставрополя.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.9. Премирование работников детского сада № 34 производится в пределах планового фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.10. Выплата материальной помощи

По заявлению работника детского сада, может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда до одного должностного оклада по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) педагогическим работникам:

5.1. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений (директоров, заведующих, начальников, заместителей, руководителей филиалов) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 5 настоящего приложения;
- результаты аттестации.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276 г., приказом Министерства образования и молодежной

политики Ставропольского края от 09.02.2015 года № 131 -пр «Об утверждении административного регламента 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»

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

5.4. 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).

5.5. Требования к уровню образования при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.6. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим 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 трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.7. Музыкальным руководителям детского сада, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам устанавливаются ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, при наличии 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.

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

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

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

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

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

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

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

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

применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или

соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

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

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

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (вступает в силу 10 марта 2015 г.)

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ д/с № 34 «Радость» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную

должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Установленная норма часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

20 часов педагогической работы в неделю - учителям- логопедам;

24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;

25 часов педагогической работы в неделю – воспитателям групп компенсирующей направленности для детей с отклонениями в развитии (с тяжелыми нарушениями речи);

36 часов педагогической работы в неделю - старшему воспитателю, воспитателям массовых групп МБДОУ д/с комбинированного вида № 34 «Радость»; педагогу-психологу, социальному педагогу, воспитателям-специалистам.

6.2. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей – 40 часов работы в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего времени других работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

В Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада комбинированного вида № 34 «Радость» г.Ставрополя могут вноситься изменения и дополнения.