

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 23 Ставрополя
Аванесян С.С.
«28» марта 2018 г.
Протокол ПК № 20 от «27» марта 2018 г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ д/с № 23
г. Ставрополя
Володина Т.В.
«28» марта 2018 г.

Положение
по оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 23
города Ставрополя
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 города Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее – «Положение») разработано в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса РФ, с приказом Комитета образования администрации г. Ставрополя от 23 марта 2018 года № 153-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей подведомственных муниципальных образовательных учреждений города Ставрополя, утвержденное приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 01.09.2015 № 658-ОД, распоряжением Правительства Ставропольского края от 30 ноября 2017 г. № 370-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», постановлением администрации города Ставрополя от 26.01.2018 № 126 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя».

1.2. Система оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 города Ставрополя (далее - учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения по оплате труда.

Заработная плата работников учреждения состоит:

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

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

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

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 также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

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

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

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений приведен в разделе 5 настоящего Положения.

1.9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях приведены в разделе 6 настоящего Положения.

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

1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

1.12. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведены в разделе 9 настоящего Положения.

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

1.14. 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.

1.15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетному дошкольному образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых образовательными учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.16. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения работникам начисляется премия или может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных положениями об оказании материальной помощи и премировании работников МБДОУ (Приложение к коллективному договору № 5, № 7).

2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель заведующего по УВР	16892			

2.2. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителя заведующего по АХЧ устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Главный бухгалтер	16788			
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	16788			

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе **Общепромышленные должности служащих второго уровня**:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
1.	Второй квалификационный уровень	Младший воспитатель	6200

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников» для дошкольных образовательных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	8590
2.	Третий квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	9900
3.	Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель	10960

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

- должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - 5100 рубль.

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам 5500
2.	Третий квалификационный уровень	Шеф-повар 5800
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.	Первый квалификационный уровень	без категории (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам) 6300
2.	Второй квалификационный уровень	II категория (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт) 6500
3.	Третий квалификационный уровень	I категория (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт) 6700
4.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий (инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт) 6900

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов рабочим образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- дворник; - уборщик служебных и производственных помещений.	3738
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- кухонный рабочий; - кастелянша (швея); - рабочий по стирке и ремонту белья.	3917
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-повар;	4093
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (слесарь-сантехник); - электромонтер по обслуживанию электрооборудования (электрик); - кладовщик; -заведующий хозяйством; -контрактный управляющий;	5163
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- повар;	5223
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		5459

2.7.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы,

предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

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

2.7.3. В случаях, когда заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы образовательного 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 учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

3. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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

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

Установленные работнику МБДОУ размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

Размеры компенсационных выплат по результатам проведения специальной оценки условий труда:

№ п/п	Профессия, должность работника	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	4%

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

3.6. Работникам МБДОУ, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

или совмещение профессий (должностей), (причина отсутствия: ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, на время временной нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, учебный отпуск, наличие вакантной ставки).

При выполнении работником МБДОУ 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 в % к основному окладу.

Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается в пределах фонда заработной платы по вакантной должности:

1. Кладовщик:

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: ведение документации по питанию и написанию ежедневного меню - 70% от оклада (при наличии экономии ФОТ).

2. Рабочий по стирке и ремонту белья:

- за увеличение объема работы по своей должности – 50% от оклада.

3. Инспектор по кадрам:

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: ведение кадрового учета сотрудников в электронной программе в ИАС «Аверс» – 90% от оклада (при наличии экономии ФОТ).

4. Дворник:

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (вакансия электрика) – выполнения обязанностей по должности электрика – 155%.

4. Повар:

- за увеличение объема работы (вакансия шеф-повара) – за повара – 50% от оклада.

5. Кухонный рабочий:

- за увеличение объема работы (вакансия кухонного рабочего) – за кухонного рабочего – 50% от оклада.

При выполнении работ различной квалификации, увеличении объема, расширении зоны обслуживания, совмещении профессий (должностей) до 100%

№ п/п	Должность	Увеличение объема выполняемых работ	Расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей)	Размер % к окладу
1	Воспитатель		Младший воспитатель	63
2	Воспитатель	Воспитатель		100
3	Младший воспитатель	Младший воспитатель		100
4	Младший воспитатель		Уборщик служебных и производственных	100

			помещений	
5	Младший воспитатель		Кухонный рабочий	100
6	Младший воспитатель		Рабочий по стирке и ремонту белья	100
7	Рабочий по стирке и ремонту белья		Кастелянша (швея)	100
8	Рабочий по стирке и ремонту белья	Рабочий по стирке и ремонту белья		50
9	Рабочий по стирке и ремонту белья		Младший воспитатель	100
10	Повар		Кухонный рабочий	100
11	Кастелянша (швея)		Кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту белья, дворник, младший воспитатель	100
12	Дворник	Дворник		100
13	Уборщик служебных и производственных помещений		Младший воспитатель	100
14	Слесарь-сантехник		Электрик	100
15	Слесарь-сантехник		Дворник	100
16	Дворник		Слесарь-сантехник	100

Воспитателю за младшего воспитателя оплата производится в % к основному окладу, пропорционально окладу младшего воспитателя, т.е. размер оплаты определяется исходя из стоимости одного часа младшего воспитателя умноженное на количество отработанных часов в месяце.

3.7. Доплата за перенаполняемость детей в группах:

- воспитателям, младшим воспитателям за сверхнормативных детей производится доплата с учетом санитарных правил и норм согласно ежемесячных расчетов и табеля посещаемости МБДОУ воспитанниками групп. Данная выплата младшим воспитателям производится также при выполнении объема работ выше одной штатной должности.

3.8. Оплата педагогическим работникам при замещении временно отсутствующего воспитателя:

- первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в 1,5 размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата производится от должностного оклада работника (воспитателя) с 01.10.2016 года, при наличии экономии ФОТ.

3.9. Выплата стимулирующего характера за организацию работы аттестационной комиссии:

№ п/п	Должность	Размер % к окладу
1.	Заместитель заведующего по УВР	10
2	Старший воспитатель	10

3.10. Доплата до МРОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении 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 компенсационного характера определяются каждому работнику МБДОУ дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера 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 дополнительном соглашении к трудовому договору сотрудника МБДОУ.

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.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, материальная помощь.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательного 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 образовательного учреждения, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;

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

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

- своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

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

Критерии и показатели для стимулирования труда работников образовательного учреждения 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 создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников МБДОУ.

На основании протокола заседания оценочной комиссии по результатам выполнения критериев и показателей стимулирующих выплат (ежемесячно) и оформленных оценочных листов для всех категорий работников производят начисления из следующего расчета с 01.09.2016 г:

- заместитель заведующего по УВР – 1250 рублей за каждый балл показателей;

- педагогический персонал - 1250 рублей за каждый балл показателей;

- прочий персонал - 700 рублей за каждый балл показателей.

Выплаты стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ производится в соответствии с утвержденным Положением по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ детского сада №23 города Ставрополя за результативность и эффективность работы (*Приложение № 6*).

Положение согласовано с профсоюзным комитетом учреждения и является локальным нормативным актом МБДОУ д/с № 23.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников образовательных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям образовательных учреждений.

4.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы до 130% от основного должностного оклада, в том числе:

За сложность и напряженность труда до 130%:

№ п/п	Должность	Размер % к окладу
1.	Заместитель заведующего по УВР	20% - за наставничество, методическая поддержка, оказываемая молодым специалистам
2.	Старший воспитатель	35% - ведение комплектования детей в электронной программе в ИАС «Аверс»
3.	Заместитель заведующего по АХЧ	36% - в т.ч.: 1) 20% - ответственная за Го и ЧС, антитеррористическую деятельность, ведение документации. 2) 8% - обеспечение выполнения требований: СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, энергосбережения в соответствии с Федеральным законом от 01.01.01 г. N 261-ФЗ "Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" – 20% 3) 8% организация и контроль за работой технического персонала, своевременное обеспечение необходимым

		инвентарем образовательного процесса.
4.	Главный бухгалтер	12%- в т.ч.: 1) 5% работа с внебюджетными фондами и ИФНС (переписка, рассмотрение спорных ситуаций). 2) 2% - работы со службой технической поддержки программного продукта Удостоверяющего центра «Аском». 3) 5% - участие в работе по разработке плана финансово-хозяйственной деятельности, контроль за его исполнением.
5.	Педагог-психолог	55% в т.ч.: 1) председатель профсоюзной организации - 25%. 2) ответственный по охране труда – 30%.
6.	Воспитатель	30% - за ведение сайта учреждения.
7.	Воспитатель	30% - за уборку плавательного бассейна, за работу с дезинфицирующими средствами.
8.	Ведущий бухгалтер	81% в т.ч.: 1) 20% - за разъяснительную работу с родителями по оплате за присмотр и уход за детьми, своевременную родительскую оплату. 2) 20% - за контроль по оформлению пакетов документов от поставщиков (правильность оформления, наличие всех сопроводительных документов), контроль за ценами по продуктам питания. 3) 20% - за своевременность и качество оформления документации. 4) 10% - за отсутствие задолженности по родительской оплате. 5) 11% - за выполнение отдельных служебных поручений непосредственного руководителя.
9.	Ведущий экономист	81% в т.ч.: 1) 50% - за увеличенный объем работы в связи с изменяющимся законодательством по вопросам оплаты труда, ведение разъяснительной работы по вопросам ЗП 2) 21% - изучение инноваций в программном обеспечении для

		<p>предоставления сведений в вышестоящие организации.</p> <p>3) 10% - за большой объем и своевременность предоставления отчетов в различные организации.</p>
10.	Инспектор по кадрам	<p>80% в т.ч.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 20% - качество учета документации. 2. 15% - качество делопроизводства. 3. 10% - своевременность предоставления документации и отчетности в вышестоящие организации. 4. 10% - уровень контроля за исполнением правил внутреннего распорядка, приказов, распоряжений администрации работниками. 5. 10% - своевременность проведения инструктажей с сотрудниками. 6. 10% - качество оформления документации. 7. 5% - участие в общественной жизни коллектива.
11.	Дворник	<p>117%- в т.ч.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 50% - поддержание в отличном состоянии всей территории детского сада (весной и летом – покос травы, осенью – уборка листвы, своевременная уборка сухостойных деревьев) 2. 15% - поддержание в отличном состоянии всей территории за детским садом. 3. 7% - увеличение объема работ (работа со специальным оборудованием). 4. 15% - контроль за вывозом мусора; 5. 15% - побелка-покраска бордюров; 6. 10% - выполнение работ не связанных с должностными обязанностями
12.	Дворник	<p>70% в т.ч.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 50% - поддержание в отличном состоянии всей территории детского сада (весной и летом – покос травы, осенью – уборка листвы, своевременная уборка сухостойных деревьев) 2. 15% - поддержание в отличном состоянии всей территории за детским

		садом. 3. 5% - увеличение объема работ (работа со специальным оборудованием).
13.	Кладовщик	72% в т.ч.: 1) 30% - погрузо-разгрузочные работы, контроль за качеством поступивших продуктов питания. 2) 20% - своевременность сдачи в бухгалтерию меню, книги учета продуктов питания, качественное заполнение документации. 3) 10% - соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения. 4) 12% - работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие замечаний в приеме документации.
14.	Рабочий по стирке и ремонту белья	95%- в т.ч.: 30%- Качество стирки белья и спецодежды. 25%-Соблюдение санитарно – гигиенических требований правил по содержанию помещений прачечной 25%-Качество утюжки белья, спецодежды, карнавальных атрибутов и костюмов 15%-Соблюдение правил ОТ и ТБ, ППБ
15.	Кастелянша (швея)	130%- в т.ч.: 20% - соблюдение графика выдачи и смены белья, полотенец, салфеток, спецодежды. 30% - своевременный ремонт мягкого инвентаря, своевременная замена, списание. 10% - качественное ведение учетной документации и отчетности. 10% - качество контроля за использованием, сохранностью мягкого инвентаря и спецодежды. 60% - качество пошива спецодежды, костюмов для проведения утренников.
16.	Повар 5 разряда	118% в т. ч. 1. 20% - отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: выдача пищи на группы по количеству

		<p>детей и нормативам, соблюдение требований СанПиНа, предъявляемых к приготовлению пищи и качественное приготовление.</p> <p>2. 10% - экономия по коммунальным показателям.</p> <p>3. 25% - за горячий цех, увеличение объема приготовляемой пищи в связи с перенаполняемостью групп.</p> <p>4. 20% - за участие в генеральной уборке пищеблока.</p> <p>5. 20% -за ручную обработку овощей и мясорыбной продукции.</p> <p>6. 18%- за забор проб и ведение документации и журналов.</p> <p>7. 5%- участие в общественной жизни коллектива.</p>
17.	Повар 3 разряда	<p>110% в т. ч.</p> <p>1. 20%-отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам, соблюдение требований СанПиНа, предъявляемых к приготовлению пищи и качественное приготовление.</p> <p>2. 10%-экономия по коммунальным показателям.</p> <p>3. 25%-за горячий цех, увеличение объема приготовляемой пищи в связи с перенаполняемостью групп.</p> <p>4. 20%-за участие в генеральной уборке пищеблока.</p> <p>5. 20% -за ручную обработку овощей и мясорыбной продукции.</p> <p>6. 10%- за перенос и подъем тяжестей.</p> <p>5. 5%- участие в общественной жизни коллектива.</p>
18.	Кухонный рабочий	<p>90% в т. ч.</p> <p>1.30%-образцовое содержание пищеблока</p> <p>2.15%-соблюдение норм СанПиН.</p> <p>3.15%-соблюдение правил ОТ, ТБ, и ППБ</p> <p>4.15%-сохранность материальных ценностей, спецодежды и рациональное их использование.</p>

		5.15%-участие в общественной жизни коллектива
19.	Уборщик служебных и производственных помещений	104%- в т.ч.: 60% - содержание помещений в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы, за уборку помещений после ремонтных работ, за обработку туалетной комнаты, за внеплановую уборка музыкального зала после каждого проведенного утренника. 10% - отсутствие жалоб со стороны работников, родителей. 14% - большой объем выполнения работ. 10% - соблюдение правил ОТ, ТБ и ППБ. 10% - сохранность материальных ценностей, спец одежды и рациональное их использование.

Денежные выплаты педагогическим работникам и обслуживающему персоналу дошкольных учреждений:

1. воспитателям в группах, воспитателям-предметникам в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц;

2. прочим педагогическим работникам в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц:

- музыкальным руководителям;
- педагогам-психологам;

3. обслуживающему персоналу в размере 500 (Пятьсот) рублей 00 копеек в месяц:

- младшим воспитателям;
- работникам пищеблоков;
- кладовщикам;
- работникам прачечной;
- кастелянше (швее);
- рабочим по уборке служебных и производственных помещений;
- дворнику;
- электрику;
- слесарю-сантехнику.

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 штатной 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 увеличивается.

Размер установленной настоящим Положением доплаты учитывается при исчислении среднего заработка и определении налоговой базы в соответствии с действующим законодательством.

Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 20% от основного должностного оклада за счет средств краевого бюджета.

4.1.2. За качество выполняемых работ:

1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака):

За наличие у сотрудников МБДОУ д/с № 23 ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается следующая 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.

2. За образцовое выполнение муниципального задания.

3. За наличие квалификационной категории:

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).

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

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

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

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

- периоды временной нетрудоспособности.

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- по итогам работы и ко дню 8 марта, 23 февраля;
- по итогам работы и ко дню Учителя (дню Воспитателя);
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, к юбилейным датам.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ.

Системой оплаты труда дошкольного образовательного учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

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

Материальная помощь.

В пределах средств, выделенных на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базового оклада, установленной на день ее выплаты.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- к юбилейным датам;
- в связи с наступлением знаменательного события;
- к отпуску сотрудника;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь выплачивается работнику по личному его заявлению на основании приказа заведующего детским садом. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

Системой оплаты труда образовательного учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с утвержденным Положением по выплатам стимулирующего характера и иным выплатам работникам МБДОУ детского сада № 23 города Ставрополя в пределах планового фонда оплаты труда при наличии экономии.

Положение согласовано с профсоюзным комитетом учреждения и является локальным нормативным актом МБДОУ Д/с № 23.

5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

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

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

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

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

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

5.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится:

- 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.

5.8. 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, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- 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.

5.9. 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.

5.10. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений (заведующего, заместителей) учитываются:

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

- результаты аттестации.

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

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

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего приложения.

6.4. Продолжительность рабочего времени младших воспитателей образовательных учреждений для воспитанников групп общеразвивающей направленности – 40 часов работы в неделю.

6.5. Продолжительность рабочего времени других работников хозяйственно-бытового подразделения составляет 40 часов в неделю.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;

- за 36 часов педагогической работы в неделю - педагогам-психологам, воспитателям образовательных учреждений.

6.8. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата от должностного оклада в полуторном размере – первые 2 часа, в двойном размере – последующие часы, в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего приложения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю

на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (воспитателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию учреждения.

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	воспитатель

Данное Положение может дополняться и изменяться в случае необходимости по решению администрации и профсоюзного комитета МБДОУ д/с № 23.