

Председатель первичной профсоюзной организации

Фирюлина В.А.

« 01 » _____ 2024 года



Заведующий МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»

Толстощеина О.А.

« 01 » _____ 2024 года



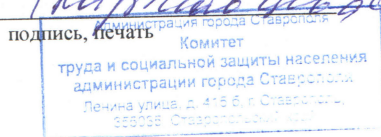
Соглашение о внесении дополнений и изменений к коллективному договору

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя на 2022 – 2025 г.г.

принято комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
« ___ » _____ 2024 года

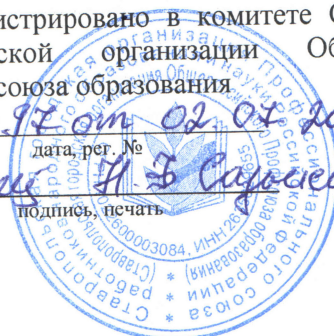
Зарегистрировано в комитете труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя

03.07.2024 N 294
_____ дата, рег. №
В.К. Картавцева (И.И.)
_____ подпись, печать



Зарегистрировано в комитете Ставропольской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

02.07.2024
_____ дата, рег. №
_____ А.Ф. Сафеева
_____ подпись, печать

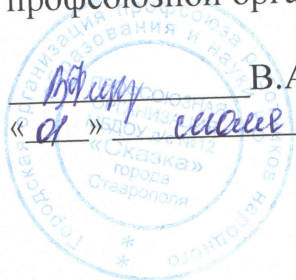


Настоящие изменения и дополнения вносятся в коллективный договор на основании решения комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя (протокол №1 от) в соответствии с приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 02.05.2024 № 312-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 №689-ОД»; приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 02.05.2024 № 310-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 №688-ОД»

1. Приложение №1 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя» в новой редакции.

2. Оплата в соответствии с новым «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя» распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации



В.А. Фирюлина
« 01 » сентября 2024г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12 «Сказка»



О.А. Толстошина
« 01 » сентября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому направлению развития
детей № 12 «Сказка» города Ставрополя**

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя (далее-Положение), подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя, разработано в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 № 689-ОД «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя», в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», от 26.03.2024 № 560 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», Приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 № 688-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, и Порядка отнесения муниципальных учреждений города Ставрополя к группам по оплате труда руководителей», приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 07.09.2023 № 707-ОД «О внесении изменения в подпункт 1 пункта 3 Порядка отнесения муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, к группам по оплате труда руководителей», Приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 02.05.2024 № 310-ОД «О внесении изменения в раздел 2 Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя», Приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 02.05.2024 № 312-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»

2. Порядок формирования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Сказка» (далее Учреждение) и вводится в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшения качества оказываемых образовательных услуг, достижения целевых показателей размера средней заработной платы педагогических работников.

- 2.1. Система оплаты труда работников 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;

2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из доплат до минимального размера оплаты труда;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера;
- из иных выплат.

2.3. 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.

2.4. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного 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 настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников Учреждения.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 настоящего Положения.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего Положения.

2.10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам данного Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок заработной платы, 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.

2.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения 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.

2.12. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ставрополя, субсидий и субвенций Ставропольского края предоставленных бюджетным и автономным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг

(выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

2.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением.

2.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается.

2.15. 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.

2.16. В случае изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

2.17. В разработанное и утвержденное Положение об оплате труда работников учреждения в связи с производственной необходимостью допускается внесение изменений.

2.18. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативно правовыми актами администрации города Ставрополя

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1.	Заведующий	23239

Показатели отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения определяются приказом учредителя.

3.1.1.Руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) (далее –предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательного учреждения	Предельная кратность
1.	до 500 включительно	3,5

3.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	20930

3.2.1. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1.	Главный бухгалтер	20793

3.3. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) (далее предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся образовательного учреждения (человек)	Предельная кратность
1.	до 500 включительно	3,0

Конкретный размер предельной кратности устанавливается приказом руководителя Учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную

заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель;	9842

3.5. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	11462
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог;	12019
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	13208

3.6. Должностные оклады работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Заведующий хозяйством	8891
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: бухгалтер	10002
Без категории: экономист 0,5ст.	5001

3.7. Размеры должностных окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5936 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6219 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6499 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8196 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8293 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8666 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8856 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9419 рублей

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

3.7.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с

настоящим перечнем 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.

3.8. В случаях, когда заработная плата работника, 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.

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

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

Общепрофессиональные должности рабочих в учреждении

Наименование	Кол-во ставок	Оклад
Дворник 1разряд	1	5936
Кладовщик 2 разряд	1	6219
Кухонный рабочий 2 разряд	1	6219
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий 2 разряд	1	6219
Рабочий по ремонту и стирке белья 2 разряд	1,25	7774
Уборщик служебных помещений 2 разряд	0,5	3110
Повар 2р.	1	6219
Повар 3р.	1	6499
Повар 4р.	1	8196
Повар 5р.	1	8293
Повар 6р.	1	8666
Электрик 4р.	0,5	4098

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

-выплаты за работу в аттестационной комиссии;

-выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности;

-совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

-исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение) - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника;

-совместительство по должности;

- доплата за перенаполняемость воспитанников в группах.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения, предусмотренных настоящим Положением.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера утверждаются приказом руководителя учреждения на основании данного положения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников Учреждения и предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

№ п/п	Основная должность	Размер выплат по результатам специальной оценке труда
1.	Повар	6%

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяются приказом руководителя Учреждения в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер и результатов специальной оценки условий труда.

4.5. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учитель-логопед	За работу в группе комбинированной направленности	20
2.	Воспитатель на группе, младший воспитатель	За работу в группе комбинированной направленности	15
3.	Музыкальный руководитель, педагог-психолог,	За работу в группе комбинированной направленности	10

	социальный педагог, воспитатель		
4.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	За работу в группе комбинированной направленности	10

4.6. Выплата за работу в аттестационной комиссии.

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Доплата за работу в аттестационной комиссии	5

4.7. Компенсационные выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Педагогические работники	За оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	50% от должностного оклада (но не более 5000 руб.)

Примечание:

1. Перечень должностей работников Учреждения и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) минимальные и максимальные значения, определяются приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности занятости работников в особых условиях и закрепляется в коллективном договоре.

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

3. 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.

4.8. Работникам, 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 **совмещение профессий** (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.9. Размер оплаты 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 учреждения дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.10. При выполнении работником в Учреждения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за **расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ**.

Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в суммовом выражении по соглашению сторон.

Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями образовательного учреждения случаях ухудшения качества работы.

4.11. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте образовательного учреждения в пределах фонда заработной платы по вакантной должности либо по должности временно отсутствующего работника, с учетом стажа работы.

№ п/п	Должность	Совмещение должностей	Увеличение объема работ	Размер выплаты, в пределах фонда заработной платы по вакантной должности, либо по должности временно отсутствующего работника	Размер выплаты, проценты
1.	Главный бухгалтер	Бухгалтер			70%
2.	Заведующий хозяйством	Кладовщик			100%
3.	Младший воспитатель	Уборщик служебных помещений			100%
4.	Воспитатель	Младший воспитатель			25%

4.12. Замещение на время отсутствия основного работника по причине отпуска, болезни и др. причинам:

- воспитатель-замещение-воспитатель оплата по часам, согласно табелю с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности от начисления за замещение; доплата стимулирующего характера педагогическим работникам;

-учитель-логопед-замещение-воспитатель (при производственной необходимости) оплата по часам (по ставке воспитателя), согласно табелю с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

-педагог-психолог-замещение-воспитатель (при производственной необходимости) оплата по часам (по ставке воспитателя), согласно табелю с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

Примечание:

при производственной необходимости:

- при замещении воспитателем общеобразовательной группы воспитателя в группе комбинированной направленности, оплата по часам, согласно табелю, 6 часов, с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

- при замещении воспитателем группы комбинированной направленности воспитателя в общеобразовательной группе, оплата по часам, согласно табелю, 6 часов, с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

- при замещении учителем-логопедом воспитателя на общеобразовательной группе оплата по часам, согласно табелю, 4,48 часов, с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

- при замещении учителем-логопедом воспитателя на группе комбинированной направленности оплата по часам, согласно табелю, 6 часов, с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

- при замещении педагогом-психологом воспитателя на общеобразовательной группе оплата по часам, согласно табелю, 4,48 часов, с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

- при замещении педагогом-психологом воспитателя на группе комбинированной направленности оплата по часам, согласно табелю, 6 часов, с сохранением выплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности от начисления за замещение; доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

4.13. Совместительство по должности, при условии дополнительного табелирования за отработанное время:

-воспитатель по должности социальный педагог - 0,5 ставки, с сохранением доплат за сложность, интенсивный труд, за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности, стимулирующей доплаты педагогическим работникам;

-главный бухгалтер по должности экономист - 100% от начисления по должности экономиста;

Примечание:

при производственной необходимости:

совместительство по должности, при условии дополнительного табелирования за отработанное время допускается по вакантной должности либо временно отсутствующего работника, с сохранением 100% от начисления по должности совместительства, с учетом стажа работы.

4.14. Вопрос об установлении конкретного вида и размера компенсационных выплат решается Учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждения.

4.15. Доплата за перенаполняемость.

Данная доплата производится воспитателям, младшим воспитателям за каждого сверхнормативного ребенка с учетом проектной мощности Учреждения, санитарных правил и норм, согласно ежемесячных расчетов и табеля посещаемости воспитанниками детского сада по группам.

Размер доплаты:

- от 1 до 3 воспитанников – 10% от основного должностного оклада;
- от 4 до 5 воспитанников – 15% от основного должностного оклада;
- свыше 5 воспитанников – 20% от основного должностного оклада.

Примечание:

при замещении воспитателем временно отсутствующего воспитателя, при наличии перенаполняемости, доплата производится исходя из начисления за замещение.

4.16. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются согласно Положения об оплате труда руководителей подведомственных муниципальных учреждений города Ставрополя и утверждаются приказом руководителя комитета образования администрации города Ставрополя.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения 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.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки результативности и качества труда работников определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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 принятым правилам определения вознаграждения,

известных каждому работнику Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников Учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера могут изменяться в зависимости от объема выполняемых работ.

При педагогической нагрузке, меньше установленной нормы, размер выплаты уменьшается пропорционально педагогической нагрузке.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за выполнение особо важных и ответственных работ.
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;

5.2.2. За наличие квалификационной категории.

5.2.3. За стаж работы.

5.2.4. Выплата педагогическим работникам, отнесенным к категории молодой специалист.

5.2.5. Денежные выплаты педагогическим работникам и обслуживающему персоналу.

5.2.6. Выплата председателю первичной профсоюзной организации.

5.2.7. Премияльные выплаты:

- премия по итогам сдачи квартальной бухгалтерской отчетности;
- премия по итогам работы за год;
- по итогам работы и ко дню 8 марта, 23 февраля, ко дню Учителя (дошкольного работника);
- премия сотрудникам, в связи с выпуском групп детского сада;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями к юбилейным датам.

5.2.8. Материальная помощь.

5.2.9. Качество выполняемых работ.

Системой оплаты труда могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.2.10. Интенсивность труда

№ п/п	Должность	Показатели	Размер выплаты, процент
1.	Главный бухгалтер	-Использование вспомогательных, автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	15
2.	Главный бухгалтер (контрактный)	-Работа по 44-ФЗ, 223-ФЗ	20

	управляющий)		
3.	Бухгалтер	-Работа в Единой государственной информационной системе обеспечения (ЕГИССО). -Подготовка документов к архивации и уничтожению	86
4.	Экономист	-Работа на официальном сайте busgov.ru	100
5.	Делопроизводитель	-Обработка персональных данных сотрудников	103
6.	Воспитатель	-Работа комиссии по проверке кухни и склада	10
7.	Социальный педагог	-Создание элементов образовательной инфраструктуры	50
8.	Заведующий хозяйством	-Организация работы по пожарной безопасности, электробезопасности	80
9.	Кладовщик	-Проведение санитарно-противоэпидемиологических мероприятий. -Погрузочно-разгрузочные работы в условиях отсутствия механизации труда.	147
10.	Младший воспитатель	-Обеспечение сохранности имущества. -Экономичное расходование водных и энерго ресурсов	68
11.	Повар	-Низкая механизация технологических процессов.	75
12.	Кухонный рабочий	-Погрузочно-разгрузочные работы. -Низкая механизация технологических процессов. -Генеральная уборка пищеблока	162
13.	Рабочий по ремонту и стирке белья	-Подготовка костюмов к утренникам и праздникам. -Экономичное расходование водных ресурсов.	158
14.	Уборщик служебных помещений	-Внеплановая уборка помещений. -Генеральная уборка помещений.	156
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	-Погрузочно-разгрузочные работы. -Обеспечение исправного состояния, безаварийной работы обслуживаемых систем, канализации и водостоков	185
16.	Дворник	- Обработка мусорного бака моющими средствами. - Низкая механизация трудового процесса.	189
17.	Электрик	-Особый режим, связанный с обеспечением безаварийной работы	96

5.2.12. За выполнение особо важных и ответственных работ:

-заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, ответственному за

регулярное обновление информации на официальном сайте учреждения -10% от должностного оклада;

- заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, ответственному за работу с системе РИС ДДО -10% от должностного оклада;

- заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, ответственному за ведение работы по охране труда в Учреждении -5% от должностного оклада;

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

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, в размере 5 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие первой квалификационной категории в размере 15 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 20 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.2.14. Выплаты за стаж работы в образовательных учреждениях:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

В стаж работы включаются:

- 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;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за общий стаж работы в данном Учреждении, и их конкретные размеры определяются Учреждением самостоятельно.

5.2.15. Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 20 процентов от основного должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы

5.2.16. Выплаты к заработной плате педагогическим работникам Учреждения в размере 3000 (Три тысячи) рублей 00 копеек в месяц;

- воспитателям;

- музыкальному руководителю;

- учителю-логопеду;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу.

5.2.17. Выплаты к заработной плате обслуживающего персонала Учреждения в размере 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей 00 копеек в месяц:

- младшим воспитателям;
- поварам;
- кладовщику;
- рабочему по ремонту и стирке белья;
- уборщик служебных помещений;
- кухонному рабочему.

5.2.18. Выплата председателю первичной профсоюзной организации составляет 25%.

5.2.19. Премияльные выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливаются данным Положением Учреждения.

5.2.19.1. Конкретным работникам (группам работников) Учреждения за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов на основании приказа руководителя Учреждения.

5.2.19.2. Индивидуальное премирование:

- за достижение определенных результатов: за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения);
- за участи в конкурсах, фестивалях;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

5.2.19.3 Премирование работников Учреждения по результатам работы в течение определенного периода, на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

5.2.20. Размер премиальных выплат определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.2.21. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.2.22. Премия может выплачиваться вне зависимости от дней выплаты заработной платы.

5.2.21. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается из фонда экономии заработной платы. По личному заявлению работника, на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

5.2.21.1. Материальная помощь выплачивается в случаях:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетного здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- смерти самого работника или его близких родственников;
- ущерба в результате чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- и иных случаях.

5.2.22. Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам, но не более 2-х должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2.23. Выплаты за качество выполняемых работ.

Начисление и выплата стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (баллы) производится ежемесячно в соответствии с перечнем критериев оценки качества работы сотрудников Учреждения. Система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах, разработаны по отдельным должностям.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников Учреждения, назначенная руководителем учреждения. Комиссия рассматривает оценочные листы сотрудников и составляет сводный оценочный лист. Результаты выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников оформляются протоколом.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе и для обслуживающего персонала Учреждения.

Стоимость одного балла рассчитывается в пределах фонда заработной платы, согласно утвержденного штатного расписания. Стоимость балла может изменяться в зависимости от размера фонда заработной платы.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты за качество выполняемых работ внутренним совместителям осуществляются по основному месту работы

Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат заместителю руководителя, педагогическим работникам, обслуживающему персоналу Учреждения за качество выполняемой работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе	Эффективность управленческой деятельности	1.Участие учреждения и воспитанников конкурсах городского, краевого, всероссийского уровней	1,0
		2.Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	1,0
	Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	1.Своевременное проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей	1,0
	Высокий уровень исполнительской	1.Своевременная сдача отчетов,	1,0

	дисциплины	оформление документации	
	Общественная деятельность	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,0
Завхоз	Санитарно-гигиенические условия учреждения	1.Отсутствие замечаний со стороны администрации на организацию работы.	2,0
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1.Обеспечение работы по экономии энергоресурсов	1,0
	Общественная деятельность	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания	1.Создание элементов образовательной инфраструктуры	1,0
	Состояние здоровья воспитанников, обучающихся	1.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1,0
	Методическая, инновационная, общественная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях, сайте ДОУ 3.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, комитетом образования, администрацией ДОУ. 4.Своевременное и качественное ведение документации	1,0 1,0 1,0
	Организация работы с родителями, социумом	1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,0
Младший воспитатель	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений,	1.Активное участие в мероприятиях различного характера, проводимых в ДОУ 2.Осуществление экономии водных и энергоресурсов.	1,0 1,0

	воспитательных функций	3.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	0,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,0
Музыкальный руководитель,	Создание условий, позволяющих обучающимся, воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся, воспитанников, организация активного отдыха в режиме учебного и внеучебного времени.	1.Реализация кружковой работы с воспитанниками группы	1,0
	Методическая, инновационная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях, сайте ДОУ 2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников 3.Своевременное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Педагог-психолог, социальный педагог	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся). Коррекция отклонений в развитии воспитанников (обучающихся)	1.Создание элементов образовательной инфраструктуры 2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников 3. Современное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0 1,0
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях, сайте ДОУ 2.Участие в мероприятиях, организованных администрацией	1,0 1,0

		учреждения, профсоюзным комитетом, участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Учитель-логопед,	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся).	1.Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития воспитанников (обучающихся)	1,0
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях, сайте ДОУ 2.Своевременное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0
	Общественная деятельность	1.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, управлением образования, утренников для всех детей.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1.Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты 2.Организация работы по привлечению пожертвований в благотворительный (целевой) фонд учреждения	1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0
Бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1.Отсутствие жалоб и обращений от родителей по вопросам начисления родительской оплаты. 2.Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты	1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0
Повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень	1.Отсутствие замечаний на качество приготовления блюд. 2.Участие в мероприятиях по	2,0

	обслуживания	благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Кухонный рабочий	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний на соблюдение техники безопасности	2,0
		2. Участие, в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Рабочий по ремонту и стирке белья	Высокая организация обслуживания	Осуществление экономии водных и энергоресурсов	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0
Дворник	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний на нарушение санитарно-техническое состояние территории.	1,5
		2. Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний и жалоб на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5
		2. Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,5

Электрик	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования,	1. Отсутствие замечаний и жалоб на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0
		2. Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0

	механизмов		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0

Кладовщик	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов.	1,0
		2.Отсутствие замечаний к документации, подтверждающей качество и количество продукции	1,0
		3.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критерия			3,5

5.2.24. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются согласно Положения об оплате труда руководителей подведомственных муниципальных учреждений города Ставрополя и утверждаются приказом руководителя комитета образования администрации города Ставрополя.

6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

6.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023г. № 196.

6.2. 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).

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

6.4. 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 работы, педагогической работы, выслуги лет- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановления документов об образовании- со дня предоставления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия- со

дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук- со дня принятия Министерства просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

6.5. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников 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.

6.6. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляет и утверждает на работников Учреждения, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную

работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

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

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

7.1. При определении должностного оклада руководителя, заместителя, учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 3 настоящего Положения; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

7.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня.

7.3. Изменение размеров должностных окладов производится при:
получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.4. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях педагогических работников

8.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Учреждения 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 и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям-логопедам;

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

воспитателям;
педагогам-психологам;
социальным педагогам.

8.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

8.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 9.2 составляет 40 часов в неделю.

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 проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа 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
1	2
Воспитатель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа)
Учитель-логопед	воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального	музыкальный руководитель

--	--