

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 данного Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 данного Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 данного Положения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 данного Положения.

10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения, которые разработаны применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную [норму](consultantplus://offline/ref=CE122F735FA263254F0D7B219A7278B33DC65C1F4985D9615A841F4082467378B1EA1B245A28EDE3MDuFG) 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.

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

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

13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам оказывается материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

**II. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. **Должностные оклады заместителей заведующего учреждения в зависимости от группы по оплате труда:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | **Должностной оклад (рублей)** |
| Группа по оплате труда  заведующего |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе | **24 651** |

В размер должностного оклада заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе учреждения включен [размер](consultantplus://offline/ref=F00874DA580109FB7CA27B3B3C7E35E0E09B655074CF085CBBBB8FA400C2F0E5B689B77F2FG6I0H) ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются (в зависимости от группы по оплате труда на 1 сентября текущего года): по I группе оплаты труда в соответствии с приказом УО.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | **Должностной оклад (рублей)** |
| Группа по оплате труда заведующего |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | **24 500** |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. |  | Помощник воспитателя | **5 670** |

**2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный  уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | **Ставка заработной платы (рублей)** |
| 1 | 2 | 3 | **4** |
| 1. | 1 квалификационный уровень | музыкальный руководитель; | **7684** |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; | **8251** |

**2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих**

**общеотраслевые должности служащих**

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 5112 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 6946 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 7906 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 3 квалификационный уровень | \*I категория: экономист, юристконсульт | 8658 |

\*требования к квалификационным уровням (в соответствии с «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 в редакции от 14.03.2011 № 194):

-1 квалификационный уровень, без категории:

Среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет;

- 2 квалификационный уровень, II категория:

Высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет;

- 3 квалификационный уровень, I категория:

Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – сторож; дворник; уборщик служебных помещений; кладовщик; садовник; вахтер | 5 249 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша. | 5 498 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 5 747рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - повар | 7 244 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – повар; | 7 330 рублей |

**III. Выплаты компенсационного характера**

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, 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.

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

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

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

Работникам учреждения по результатам проведения аттестации рабочих мест за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда занятым на работах с вредными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 г. и результатов аттестации рабочих мест.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | % |
| 1 | Всем работникам, работающим непосредственно с детьми при переводе МБДОУ ( группы ) на особо санитарно- эпидемиологический режим работы. | 12 |
| 2 | Рабочему по стирке и ремонту спецодежды за тяжесть трудового процесса | 8 |
| 3 | Поварам за работу в горячем цеху за микроклимат | 12 |
| 4 | Кухонному рабочему за микроклимат | 12 |
| 5 | Уборщику служебных помещений за тяжесть трудового процесса | 4 |
| 6 | Главному бухгалтеру за освещенность рабочей поверхности | 4 |
| 7 | Заместителю заведующего по АХР за освещенность рабочей поверхности | 4 |
| 8 | Бухгалтеру за освещенность рабочей поверхности | 4 |
| 9 | Дворнику за тяжесть трудового процесса | 4 |
| 10 | Зам.зав. по УВР за воздействие вредных факторов труда | 4 |
| 11 | Кастелянше за работу во вредных условиях труда | 4 |
| 12 | Помощнику воспитателя за тяжесть трудового процесса | 8 |

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

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) [<\*>](consultantplus://offline/ref=FC05722F22B69EAD8E4E4ED551F9B40A8502DCDE99D81E67B28CFDA761070F054B1D738DAC7BCBA8D50224u3S4J):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 2. | Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | 30 |

Примечания к таблице:

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

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

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день сторожам, заместителю заведующего по АХР оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

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

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

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

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашении 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 работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

**а) за интенсивность и высокие результаты работы:**

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

**б) за качество выполняемых работ:**

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в)за стаж непрерывной работы педагогическим работникам

**в) премиальные выплаты по итогам работы:**

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Денежные выплаты работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования установить выплаты в следующем размере:

- воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 2200 рублей;

- музыкальному руководителю учреждения в размере 800 рублей;

- помощникам воспитателей учреждения за помощь в реализации образовательной программы дошкольного образования (привитие детям культурно-гигиенических навыков) в размере 800 рублей.

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

- Педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- работникам учреждения 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 внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

- работникам, ответственным за организацию питания в учреждении;

**За выполнение особо важных и ответственных работ:**

- работа с сайтом учреждения, его обновление;

- работа в государственной информационной системе Ставропольского края «Региональная система межведомственного электронного взаимодействия» в целях обеспечения предоставления (исполнения) государственных (муниципальных) услуг (функций) в электронной форме и др) – АВЕРС контингент

- за работу, требующую значительных затрат усилий и времени (работа в режиме реализации новых Федеральных законов, программ и др.)

- за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей (ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС; за работу с оценочными листами (январь, июль); за качественное выполнение однократных поручений администрации ДОУ; другие работы, необходимые для функционирования ДОУ);

- работнику учреждения, назначенному руководителем ДОУ за выполнение функций контрактного управляющего

- председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются 25% должностного оклада воспитателя ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.,

Надбавка за сложность и напряженность работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;

4.2.2. **Выплаты за качество** выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждены приказом заведующего учреждения.

За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

– в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

За наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

За наличие I квалификационной категории – 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

За наличие высшей квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

4.2.3. **Выплаты за стаж непрерывной работы** педагогическим работникам устанавливаются только 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 педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

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

4.2.4. **Премиальные выплаты по итогам работы**.

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе;

- за высокие достижения в труде по завершению учебного года, календарного года;

- за успешное, качественное выполнение работы по обеспечению образовательного процесса или уставной деятельности учреждения;

- за особые заслуги работника перед учреждением;

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий, технических средств обучения и (или) авторских образовательных программ;

- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утверждённых программ;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

- за оформительскую работу в учреждении

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

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края; Управления образования администрации г. Ессентуки

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

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

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

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений города планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда с учётом показателей эффективности для каждой категории работников учреждения.

**Показатели**

**эффективности деятельности заместителей и педагогических работников МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик»**

а) заместитель по УВР:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Направления |
| 1 | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования |
|
|
| 2 | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования |
| 3 | Образование  и уровень квалификации |
|
| 4 | Профессиональные  достижения педколлектива |
|
| 5 | Методическая и инновационная деятельность |
| 6 | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов. Подготовка молодых специалистов |
| 7 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей |

б) заместитель по АХР:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Направления |
| 1 | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования |
| 2 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей |
|
| 3 | Профессиональная компетентность |
|
| 4 | Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря |

б) воспитатель, музыкальный руководитель

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Направления |
| 1 | Реализация дополнительных проектов |
| 2 | Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка |
| 3 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных детей |
| 4 | Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы |
| 5 | Организация физкультурно-оздоровительной работы |
| 6 | Создание элементов образовательной инфраструктуры |
| 7 | Профессиональный рост педагога, работа педагогов-наставников, исполнительская дисциплина |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера и с целью объективного распределения фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик» на основании приказа заведующего МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик» создается Комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик» (далее – Комиссия). К участию в работе Комиссии в обязательном порядке привлекается председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик» . Положение о порядке работы Комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик» .

**V. Порядок**

**установления должностных окладов, ставок заработной платы**

**работникам учреждения.**

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с [Порядком](consultantplus://offline/ref=8AECB04E592402E551C8001957863AA28FAF0D25735C02570AD21A92BEFC5B0017E237C7C4449062n3kCL) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников учреждения, утвержденным приказом заведующего от 30.08.2013 г. № 114/1-о.

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

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

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.5.Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

5.7. Заведующий учреждения проверяет документы об образовании, и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

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

**VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

**педагогических работников**

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

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

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

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

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

6.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

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

**VII.Прочие вопросы оплаты труда**

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 20 «Кристаллик» устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения( далее предельная кратность) :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся ( человек) учреждения | Предельная кратность |
| 1. | До 250 включительно | До 3,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников, устанавливается руководителем учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителей руководителя, главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года ( квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителей руководителя, главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителей руководителя, главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера , а также выплаты, связанные с дополнительной деятельностью, совместительством и совмещением вакантных должностей.

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 20 «Кристаллик» осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель первичной организации профсоюза работников  МБДОУ ЦРР детского сада № 20  «Кристаллик»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н. Папанова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Приложение № 1  к приказу заведующего МБДОУ ЦРР  детского сада № 20 «Кристаллик»  от 31.10.2019 г № 87-о  УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ ЦРР  детского сада № 20 «Кристаллик»»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Гусева    «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

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 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 |
| Учитель; преподаватель | воспитатель (независимо от  образовательного учреждения, в котором  выполняется работа);  педагог дополнительного образования  (при совпадении профиля кружка,  направления дополнительной работы  профилю работы по основной должности); |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель, педагог дополнительного образования  (при совпадении профиля кружка,  направления дополнительной работы  профилю работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель-  логопед | Учитель-логопед;  воспитатель, педагог дополнительного  образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки  общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения,  реализующего  общеобразовательную программу;  преподаватель музыкальной  дисциплины образовательного  учреждения среднего  профессионального образования  либо структурного подразделения образовательного учреждения,  реализующего образовательную  программу среднего  профессионального образования | музыкальный руководитель; |

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель первичной организации профсоюза работников  МБДОУ ЦРР детского сада № 20  «Кристаллик»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н. Папанова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Приложение № 1  к приказу заведующего МБДОУ ЦРР  детского сада № 20 «Кристаллик»  от 31.10.2019 г № 87-о  УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ ЦРР  детского сада № 20 «Кристаллик»»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Гусева    «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 20 «Кристаллик» г.Ессентуки.**

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

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

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

следующим работникам:

• педагогам-психологам

• воспитателям групп общеразвивающей направленности

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

• педагогам дополнительного образования

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

24 часа в неделю:

• музыкальным руководителям;

36 часов в неделю:

• в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений

40 часов в неделю:

• заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе.

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

4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

6. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же учреждении других работников, ведущих ее помимо основной работы, - определяется самим учреждением.

7. Верхний предел объема педагогической работы, который может быть определен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.