

Приложение
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной организации
профсоюза работников
МБДОУ ЦРР детского сада № 20
«Кристаллик»
С.Н. Папанова
« 10 » 06 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ЦРР
детского сада № 20 «Кристаллик»
Е.В. Гусева
Приказ № 62-о от 10.06.2020 года
« 10 » 06 2020 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения центра развития
ребенка – детского сада № 20 «Кристаллик» .**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 20 «Кристаллик» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Эссентуки № 661 от 22.05.2020 года « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки».

Данное Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» города Эссентуки.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда; выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, мнения представительного органа работников учреждения.

Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения* устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов (окладов) , ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения , согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией работников учреждения .

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

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 образовательного учреждения согласно разделу 3 данного Положения.

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

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

9. 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 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.

10. 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.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема субсидий, предоставленных бюджетному учреждению и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

13. При формировании заработной платы работникам МБДОУ ЦРР детского сада №20 «Кристаллик» предусматривается условие не превышения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детского сада №20 «Кристаллик», замещающих должности.

14. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детского сада №20 «Кристаллик», замещающих должности, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда, на установленную штатным расписанием численность работников, замещающих должности, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детского сада №20 «Кристаллик», замещающих должности, доводится управлением образования администрации города Эссентуки до руководителя МБДОУ детского сада №20 «Кристаллик» .

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников , указанных в пункте 14. настоящего Положения, определяется путем деления установленного размера фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детского сада №20 «Кристаллик» (без учета объема средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, предусматриваемых на оплату труда, и объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников МБДОУ ЦРР детского сада №20 «Кристаллик» (без учета численности работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, а также в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

15. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, указанных в пункте 14 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, управления образования администрации города Эссентуки

16. Заместителям руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 20 «Кристаллик» устанавливается следующее соотношение предельной кратности среднемесячной заработной платы 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 среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения , устанавливается руководителем учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

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

При определении предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера , а также

выплаты, связанные с дополнительной деятельностью, совмещительством и совмещением вакантных должностей по всем источникам финансирования.

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»

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 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»:

№	Квалификационный	Должности педагогических работников, отнесенные к	Ставка
---	------------------	---	--------

п/п	уровень	квалификационным уровням	заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	7684
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	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» 5332 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 7245 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 8246 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, II категория: юристконсульт	8658 8494

*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.	5 747 рублей
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, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативно-правовыми актами Ставропольского края. .

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 и Ставропольского края ,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.

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 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;

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

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляется в коллективном договоре.

№	Перечень работников	%
1	Воспитатели	4
2	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	8
3	Повара	12
4	Кухонный рабочий	12
5	Экономист	4
6	Заместитель заведующего по АХР	4
7	Помощник воспитателя	8

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	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:

<*> 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;

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

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 фонда оплаты труда, сформированных за счет всех источников финансирования учреждения 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 в соответствии с ФГОС установить выплаты в следующем размере:

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

- музыкальному руководителю учреждения в размере 800 рублей;

- педагогу-психологу учреждения в размере 500 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 объема 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- 30% должностного оклада;;

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

- 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- 20% ;

- 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 внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)- 25%;

- работникам, ответственным за организацию питания в учреждении-20%;

За выполнение особо важных и ответственных работ:

- работа с сайтом учреждения, его обновление – 20%;

- за работу, требующую значительных затрат усилий и времени (работа в режиме реализации новых Федеральных законов, программ и др.)-20%

- 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)-30%;

- работнику учреждения, назначенному руководителем ДОУ за выполнение функций контрактного управляющего-100% должностного оклада ;

- Работнику, выполняющему обязанности председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.- 25%;

Надбавка за сложность и напряженность работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины-20%;

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:

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

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. Премияльные 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 утвержденных 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 (ставка 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.

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, педагог-психолог

№ 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](#) 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 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 стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

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

- 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. Перечень должностей, предусмотренных на оплату труда для замещения уходящих в отпуск

1. Заведующий (при отсутствии в штатном расписании заместителя заведующего);
2. воспитатель;
3. помощник воспитателя;
4. повара;
5. кухонный рабочий;
6. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
7. сторож

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.
Изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения заведующим учреждением и согласования с первичной организацией профсоюза учреждения.

Приложение 1

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу МБДОУ ЦРР детского сада № 20 «Кристаллик»

1. Помощник воспитателя
2. воспитатель
3. музыкальный руководитель
4. педагог-психолог
5. заместитель заведующего по УВР
6. повар
7. кухонный рабочий
8. кастелянша
9. рабочий по стирке и ремонту спецодежды

