

Составлено:
Председатель ПО
Т.Н.Головки

Приложение №1
к приказу № 74 от 30.12.2016 г.
Утверждено:
Заведующий МБДОУ ДС № 38
«Колокольчик» г.Светлоград
Н.К.Зубенко



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 38
«Колокольчик» г.Светлоград**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 38 «Колокольчик» г. Светлоград (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы государственного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11, с приказом отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края от 29.10.2013 г. №649 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

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

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

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

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 Положения.

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

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

9. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами (Положением об оплате труда работников Учреждения и др.), которое разрабатывается применительно только к работникам данного Учреждения, а также предусматривает 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 размеров субсидий, предоставленных бюджетному образовательному Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых Учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. 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.

II. Должностные оклады, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующего дошкольного образовательного Учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I			
1	2	3			
1.	Заместитель (заведующего) руководителя	15400			

В размер должностного оклада заместителя заведующего образовательного Учреждения, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Заместителям руководителя муниципальных образовательных Учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края (далее - заместители руководителя) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя

и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального образовательного Учреждения, его заместителя) (далее – предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1.	До 250 включительно	1 к 3

Определение размера среднемесячной заработной платы заместителя заведующего осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителя руководителя.

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя руководителя производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя заведующего учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя заведующего, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.2. 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	3682

2.1.3. 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	<u>инструктор по физической культуре;</u> <u>музыкальный руководитель;</u>	5697
3.	3 квалификационный уровень	<u>Воспитатель;</u> <u>педагог-психолог;</u>	6564
4.	4 квалификационный уровень	<u>учитель-логопед</u>	7265

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

2.2.1. Должностные оклады работников Учреждения образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3461 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4705 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5354 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6111 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	машинистка	3461
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей	4705

2.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ (общеотраслевые должности второго уровня:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4799
3 квалификационный уровень	шеф-повар	4940

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.3.1. Оклады рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3407 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3570 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3731 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4705 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4760 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4975 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5083 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5408 рублей

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

2.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»:

<i>Первый квалификационный уровень</i>		
	Повар	4 705
	Подсобный рабочий	3 570
	Кастелянша	3 570
	Машинист по стирке белья	3 570
	Сторож	3 407
	Дворник	3 407
	Водитель	4 705
	Оператор бойлерной установки	4950
	Уборщик производственных помещений	3 570
	Кладовщик	3 570
	Работник по комплексному обслуживанию помещений	4975
	Электрик	4 705

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашением.

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

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

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

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 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 и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- шеф-повар – 4%;
- повар – 4%;
- машинист по стирке и ремонту спец.одежды – 4%

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

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику 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 по состоянию на 1 января 2014 года по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. 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.	За работу в образовательном Учреждении,	

	<p>имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении:</p> <p>работникам, непосредственно занятым в таких группах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заместителю заведующего по воспитательной и методической работе, воспитателям, учителям – логопедам; - помощникам воспитателей; - педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю. 	<p>20</p> <p>15</p> <p>6</p>
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) воспитателям и другим педагогическим работникам	20
3.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство <u>психолого-медико-педагогическими консилиумами</u> , методическими объединениями, работникам учреждения за работу в аттестационных комиссиях	15

3.4.1. 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. В соответствии со ст.104ТК РФ в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени сторожей, чтобы продолжительность рабочего времени за год (январь-декабрь) не превышало нормального числа рабочих часов.

3.4.2. 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.

3.4.3. 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.

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

Работникам за ведение делопроизводства - 20% должностного оклада (ставке заработной платы).

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 трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.4.5. Помощникам воспитателей Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков – до 30% к должностному окладу или ставки заработной платы.

3.4.6. Выплата водителям легковых автомобилей за культуру обслуживания в размере 25 % оклада, за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.4.7. Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением 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 трудовом договоре, 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 заместителю заведующего Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим 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);
- почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- 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.

Системой оплаты труда Учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1. Выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогам – 1 500 рублей;

4.3.2. Выплаты воспитателям образовательного Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер ежемесячной выплаты устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности.

В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения; расширения зоны обслуживания; выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная выплата воспитателям дошкольного образовательного учреждения не увеличивается.

Ежемесячная выплата не производится воспитателям дошкольного образовательного Учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

4.3.3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного Учреждения до 100% к должностному окладу.

4.3.4. Педагогическим работникам образовательного Учреждения, проводящим работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – от 50% от должностного оклада;

4.3.5. Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного Учреждения и др.) – 25%;

4.3.6. Работникам, ответственным за организацию питания в образовательном Учреждении - 25% к окладу;

4.3.7. За работу не входящую в круг прямых должностных обязанностей к окладу:

- организацию и проведение кружковой работы с воспитанниками — 20%;
- за работу в комиссии по аттестации педагогических кадров – 15%;
- организацию и проведение работы по ОТ — 20%;
- организацию и проведение работы по ГО и ЧС — 25%;
- за работу с сайтом Учреждения — 20%;
- за организацию и проведение работы по своевременному размещению информации на официальном сайте министерства финансов РФ в разделе «электронный бюджет», на сайте www.bus.gov.ru, в единой информационной системе в сфере закупок (www.zakupki.gov.ru) – 20%;
- за осуществление функций общественного инспектора по охране прав детства — 20%;
- за заполнение форм в пенсионный фонд, организацию и оформление документации по проведению специальной оценки условий труда в Учреждении — 20%;
- руководство МО в Учреждении, районе — 20%;
- за безаварийную эксплуатацию узла учёта тепловой энергии и исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок Учреждения -50%;
- за безопасную эксплуатацию электрохозяйства Учреждения - 50% к окладу;
- за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма – 20%;
- за написание меню-требований и выдачу продуктов питания – 20%;
- за подготовку и сдачу отчетности по питанию – 20%;

4.3.8. За изменение условий труда 50% к окладу.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.4.1. На основании утверждённого Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг Учреждения.

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

4.4.2. Порядок установления поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- работники МБДОУ самостоятельно проставляют количество баллов в оценочных листах в соответствии с представленными критериями и показателями работы за предыдущее полугодие;
- стимулирующий фонд оплаты труда расходуются дифференцированно для стимулирующих выплат по 2 категориям:
- педагогическим работникам;

- работникам непедагогических должностей, административным работникам. Цена одного балла по каждой из двух категорий работников МБДОУ подсчитывается отдельно.

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

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

Заведующий МБДОУ на начало учебного года издает приказ об утверждении состава рабочей группы по экспертизе оценочных листов сотрудников МБДОУ. Данная рабочая группа состоит из пяти человек. В ее состав входят:

- заведующий МБДОУ – председатель рабочей группы;
- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, член рабочей группы;
- работник не педагогической должности, член рабочей группы;
- председатель профсоюзного комитета, член рабочей группы;
- педагогический работник, член рабочей группы.

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 учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Рабочая группа производит изучение оценочных листов. На основании данной экспертизы рабочая группа заполняет сводный оценочный лист, а также протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБДОУ. Председатель рабочей группы представляет лист согласования протокола, утверждения сводного оценочного листа, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБДОУ председателю профсоюзного комитета. После процедуры согласования заведующий МБДОУ издает приказ по назначению стимулирующих выплат работникам МБДОУ, которые выплачиваются ежемесячно воспитателям и два раза в год (поквартально) другим категориям работников. Если работник

отказывается заполнять оценочный лист, стимулирующая выплата ему не устанавливается.

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

Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, почетной грамоты Министерства образования и науки РФ – в размере 10% 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.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Целью премирования является премиальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, роста профессионального мастерства, усиление социальной защиты и материальной поддержки.

4.5.2. Выплата премии, поощрения, надбавки работников МБДОУ облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

4.5.3. Показатели премирования:

- выплачиваются единовременные премии по итогам конкурсов: районных городских, краевых, всероссийских;
- за высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в связи с юбилеями сотрудников или Учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за творческий подход к созданию условий для воспитательно - образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, района, края, России и участие в других мероприятиях МБДОУ по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
- образцовая организация детского питания;
- плодотворное творческое взаимоотношение с родителями;
- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за год.

4.5.4. Премия за общие результаты работы по итогам года может выплачиваться всему списочному составу, проработавшему полный календарный год из остаточного фонда заработной платы.

Временным работникам премия не выплачивается.

4.5.5. Размер премии каждого работника по итогам года определяется в соответствии с выплаченной заработной платой за календарный год, а также конечным результатом работы.

При выплате премий не учитывается:

- выплаты по итогам предыдущего года;
- оплата больничных листов;
- премии, носящие разовый характер;
- зарплата за время учебного отпуска;
- выплаты из фонда материального поощрения и оказание единовременной помощи;
- пособие по рождению и уходу за ребенком;
- оплата очередного отпуска;
- персональные надбавки.

4.5.6. Размер премии может быть увеличен на:

- 25% к окладу работникам, не имеющим больничный лист в течение года;
- 10% к окладу работникам, имеющим больничный лист сроком не более 10 календарных дней;
- 15% к окладу работникам, занимавшим неоднократно призовые места в смотрах-конкурсах.

4.5.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей;
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов работы с семьями;
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;

4.5.8. Премия не назначается и не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины, за наличие не снятого дисциплинарного взыскания;
- умышленной порче и потере имущества МБДОУ;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу руководителя Учреждения на основании 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 и тарификационный список. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения края планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться 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 Учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников учреждения:

№ п/п	Направления	Дошкольное образование
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	X
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	X
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	X
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	X
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	X
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповых, музея, участков и пр.)	

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного 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 года № 276.

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

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

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

5.5. Наличие у работников 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.

5.6. Учителям-логопедам образовательного Учреждения (групп) для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:
- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. Изменение размера оплаты труда производится при:

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

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (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;
- в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

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

5.9. Руководители Учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы). Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного Учреждения несет руководитель.

VI. Порядок исчисления заработной платы работникам образовательного учреждения

6.1. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. Тарификация работников, производится 1 раз в год.

6.3. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в Учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

6.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего в соответствии с режимом рабочего (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, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденную приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 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 организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва 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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель при выполнении учебной преподавательской работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог, учитель при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптивным образовательным программам;

	<p>Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>