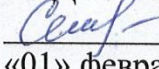


СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБДОУ «ЦРР-Д/С № 73»
 О.Е.Семенова
«01» февраля 2023г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«ЦРР-Д/С № 73»
 О.И.Шмарина
Приказ № 91-ОД от 23.01.2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 73» города Ставрополя (далее – Положение), разработано в соответствии:

Трудовым кодексом Российской Федерации статьями 134, 144, 145;

Постановлением Администрации города Ставрополя Ставропольского края от 29.07.2019г. № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя»;

Постановлением Администрации города Ставрополя Ставропольского края от 22.09.2021г. № 2180 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя»;

Приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 года № 689-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»;

Приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 года № 688-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, и Порядка отнесения муниципальных учреждений города Ставрополя к группам по оплате труда руководителей»;

Постановлением Администрации города Ставрополя от 25.07.2022г. № 1510 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя»;

Приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022г. № 515-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021г № 689-ОД»;

Приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022г. № 517-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Ставрополя,

подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021г № 688-ОД»;

Приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 23.01.2023г. № 39-ОД «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021г № 689-ОД».

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 73» города Ставрополя (далее Учреждение).

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

1.3. 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.

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

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

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

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

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

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

1.10. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другими наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, приведен в разделе 7 настоящего Примерного положения.

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

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

1.13. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из бюджета города Ставрополя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

1.1.5. При наличии экономии средств по фонду труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных нормативно – правовыми актами.

1.16. Средства, поступившие от оказания платных образовательных услуг, направляются на финансирование заработной платы и начислений на оплату труда работникам Учреждения в размере до 80%.

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

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

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

	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
--	------------------------	----------------------------

№ п/п		Группа по оплате труда руководителей
1.	Заведующий	I
		22 295,00

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

2.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	20 079,00
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	19 956,00
3.	Главный бухгалтер	19 956,00

В размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, кроме заместителей руководителей по административно – хозяйственной работе, по финансово – экономическим вопросам, включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся образовательного учреждения (человек)	Предельная кратность
1.	От 500 до 1000 включительно	3,5

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения. Его

заместителей, главного бухгалтера), формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения. Его заместителей, главного бухгалтера), формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель;	8 844,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	10 916,00
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог;	11 447,00

3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	12 579,00
4.	Четвертый квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед;	13 924,00

2.6. Размеры должностных окладов работников Учреждения установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 989,00
2.	Третий квалификационный уровень	Шеф-повар	8 273,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	специалист по кадрам	8 987,00
2.	Третий квалификационный уровень	I категория: экономист, бухгалтер, контрактный управляющий	9557,00

2.7. Размеры должностных окладов рабочим Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№ п/п	разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должность	Ставка заработной платы, рублей
1.	1 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Дворник	5333,00
2	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	Уборщик служебных помещений;	5 588,00

	работ и профессий рабочих	Кухонный рабочий; Кастелянша; Машинист по стирке белья	
3	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Слесарь -электрик;	5 839,00
4	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повар; Слесарь -сантехник	7364,00
5	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Шеф -повар, повар	7451,00

2.7.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам проведения специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада).

Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

№ п/п	Основная должность	Размер выплат по результатам специальной оценке труда
1.	Уборщик служебных помещений	4%
2.	Работникам пищеблока	4%
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%
4.	Младший воспитатель	4%
5.	Кладовщик	4%

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

3.5.1. Выплаты работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

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 совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе с учетом квалификационной категории замещающего работника или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

№ п/п	Основная должность	Совмещенная должность	Оплата в %
1.	Младший воспитатель	Уборщик служебных помещений	100%

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

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается приказом

руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

№ п/п	Основная должность	Вакантная должность	Размер выплат по вакантной должности в процентах
1.	Музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель	100%
2.	Уборщик служебных помещений	Уборщик служебных помещений	50%
3.	Кухонный рабочий	Кухонный рабочий	50%
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	50%
5.	Младший воспитатель	Младший воспитатель	25%

3.5.2. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

Оплата за сверхурочную работу устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.5.4. Доплата работникам Учреждения за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 06.00 мин) устанавливается приказом руководителя Учреждения в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанной за каждый час работы в ночное время, в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.5.5. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к
-------	-----------	--------------------	------------------------------

			должностному окладу
1.	Педагогическим работникам	За оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	5000 рублей

Примечание:

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

Доплаты за превышение количества воспитанников в группе устанавливается пропорционально фактической наполняемости групп. Размеры такой выплаты Учреждение определяет по согласованию с представительным органом работников Учреждения, что устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Доплаты работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.5.6. Размер компенсационных выплат при выполнении работ в других условиях. Отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Должность	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Заведующий	За организацию работы логопункта	10
2.	Учитель- логопед	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3.	Педагог- психолог		
4.	Социальный педагог		
3.	Заместитель заведующего по УВР	Доплата руководителю городского МО	15

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются каждому работнику Учреждения дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при

пересмотрев установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями Учреждения случаях ухудшения качества работы.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.6. Работники, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в процентном соотношении или в абсолютных размерах.

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

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки результативности и качества труда работников Учреждения в Учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия), персональный состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.

Положение о порядке работы комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Решение комиссии оформляется протоколом.

По результатам заседаний комиссия в течение пяти рабочих дней со дня заседания комиссии вносит предложение руководителю Учреждения, в котором рекомендует установить конкретные размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в течение пяти рабочих дней со дня внесения предложений комиссией, по результатам её заседания, в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников учреждения и предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.1.1. Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат сотрудникам из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения за результативность и качество работы установлены Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда за результативность и качество работ.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников Учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также

их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения.

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

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

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения.

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

1. Выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, - 50 процентов от должностного оклада (но не более 5 000 руб), ставки заработной платы за счет средств бюджета города Ставрополя;

2. Выплаты к заработной плате педагогических работников дошкольных образовательных учреждений:

- воспитателям в группах, воспитателям предметникам в размере 2000- (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц;
- прочим педагогическим работникам в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц;
- музыкальным руководителям;
- учителям – логопедам;
- педагогам – психологам;
- социальным педагогам.

3. Выплаты к заработной плате обслуживающего персонала дошкольных образовательных учреждений в размере 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей 00 копеек в месяц:

- младшим воспитателям;
- работникам пищеблока;
- кладовщику;
- машинисту по стирке белья;
- кастелянше, швее;
- рабочему по уборке служебных помещений;
- рабочему по комплексному обслуживанию зданий;
- слесарю –сантехнику;
- слесарю –электрику;
- дворнику.

4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании

Учреждения - 35 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

5. Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в положение об оплате труда работников Учреждения) – 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения.

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

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника Учреждения 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, - в размере 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

4.5. Выплаты работникам Учреждения за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения;

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

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

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

В стаж непрерывной работы, выслугу лет включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при непрерывном 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 работников Учреждения, если в течение трех месяцев после увольнения со службы они поступили на работу в, то же учреждение.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- 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.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения и решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по следующим видам.

№ п/п	Наименование должности	Показатели	Процент
1	2	3	4
	Заведующий	На основании приказа комитета образования администрации города Ставрополя за организацию работы аттестационной комиссии в Учреждении - за выполнение муниципального задания	10% 20%
1.	Заместитель заведующего по УВР	1. Обеспечение открытости, доступности информации о деятельности образовательного учреждения на сайте Учреждения https://stavsad73.ru . 2. Высокое качество подготовки и исполнения административно – управленческих решений, отсутствие замечаний со стороны инспекторского и внутреннего контроля, отсутствие жалоб граждан	20% 5,4%
2.	Заместитель заведующего по АХР	1. За ответственность по проведению работы по ГО и ЧС в Учреждении.	15%
3.	Главный бухгалтер	1. Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями. 2. За высокий уровень исполнительской и финансовой дисциплины (качественное ведение документации: отчетов и их своевременная сдача в установленные сроки соответствующим органам, отсутствие финансовых нарушений, эффективное использование средств). 3. За работу в условиях контрактно – договорной системы (выполнение 44-ФЗ, 223-ФЗ)	57%

		4. Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов.	
4.	Старший воспитатель	1. За выполнение обязанностей по ведению ИАС «Аверс: Управление дошкольной образовательной организацией.	20%
5.	Воспитатель (ответственный по охране труда)	1. За выполнение работы по охране труда	20%
6.	Шеф-повар	1. За использование современного технологического оборудования, знание руководств по эксплуатации и инструкций. 2. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и др.) 3. Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов.	75%
7.	Воспитатель (Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы)	1. За личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	25%
8.	Специалист по кадрам	1. Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами, и организациями. 2. Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов. 3. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов и др.)	52%
9.	Экономист	1. За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами, и организациями. 2. За высокий уровень исполнительской и финансовой дисциплины (качественное ведение документации: отчетов и их своевременная сдача в установленные сроки соответствующим органам, отсутствие финансовых нарушений, эффективное использование средств). 3. За использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями. 4. Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов. 6. Работа на сайте госзакупок. Организация электронных торгов по котировкам.	150%

		7. Работа в программе КРИСТА, СЭД, СУФД.	
10	Бухгалтер	<p>1. За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами, и организациями.</p> <p>2. За высокий уровень исполнительской и финансовой дисциплины (качественное ведение документации: отчетов и их своевременная сдача в установленные сроки соответствующим органам, отсутствие финансовых нарушений, эффективное использование средств).</p> <p>3. За использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.</p> <p>4. Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов.</p> <p>6. Работа на сайте госзакупок. Организация электронных торгов по котировкам.</p> <p>7. Работа в программе КРИСТА, СЭД, СУФД.</p>	150%
11.	Контрактный управляющий	<p>1.Своевременное внесение изменений в существующие положения в связи с изменением законодательства.</p> <p>2. Представление интересов Учреждения в исполнительных и иных органах власти и местного самоуправления.</p> <p>3. Своевременное приведение в соответствие с требованием 44 и 223 Федеральных законов документов при осуществлении закупок.</p>	85%
12.	Дворник	<p>1. За высокую организацию уборки территории учреждения и прилегающих по периметру газонов и тротуаров на расстоянии до 15 метров от забора.</p> <p>2. За организационные работы по благоустройству, озеленению на закрепленных участках на территории Учреждения</p> <p>3. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.</p>	68%
13.	Кладовщик	<p>1. За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами, и организациями.</p> <p>2. За высокий уровень исполнительской и финансовой – хозяйственной дисциплины (качественное ведение документации: отсутствие финансовых нарушений, эффективное использование средств).</p> <p>3. За высокую организацию учета и правильного хранения продуктов.</p>	100%
14.	Кастелянша	<p>1. За эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами, и организациями (нет в штатном)</p>	10%

15.	Слесарь - электрик	1. За оперативное устранение аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций. 2. За эффективную эксплуатацию, техническое обслуживание и ремонт электросетей.	143%
16.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств	114%
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию	1. За выполнение плотницких, ремонтно-строительных работ. 3. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	62%
18.	Повар	1. За работу связанную с разделкой, резкой продуктов вручную. 2. За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств.	20%
19.	Слесарь-сантехник	1. Обеспечивает исправное состояние, безаварийную и надежную работу обслуживаемых систем водоснабжения, канализации и водостоков, правильную их эксплуатацию, своевременный качественный ремонт; 2. Изучает условия работы данных систем, выявляет причины преждевременного износа, принимает меры по их предупреждению и устранению.	23%
20.	Заведующий хозяйством	1. Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями. 2. За высокий уровень исполнительской и финансово – хозяйственной дисциплины (качественное ведение документации: планов, отчетов и их своевременная сдача) 3. Обеспечение оперативности в выполнении заявок по устранению технических неполадок 5. Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов.	190%
21.	Кухонный рабочий	1. За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств.	10%
22.	Уборщик служебных помещений	1. За экономичное расходование водо-, энерго-, тепло ресурсов, моющих средств.	105%

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

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы является составной частью системы оплаты труда и направлено на усиление материальной заинтересованности

работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы.

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

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

4.10.2 Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов:

- за активное участие в методических, общественных и других массовых мероприятиях учреждения и города;
- за победу или получение призовых мест воспитанниками или работниками в конкурсах, соревнованиях;
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творчески поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях и участие в мероприятиях Учреждения по распространению опыта работы;
- за проявление творчества и инициативы, выполнение общественной работы в коллективе;
- за активное участие в субботниках, благоустройстве территории, подготовке учреждения к началу нового учебного года;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) для всех работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.10.3 Премирование работников Учреждения по результатам работы в течение определенного периода, на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с представительного органа работников Учреждения.

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

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

4.10.6 Работникам за невыполнение показателей премирования, премиальные выплаты могут быть уменьшены или не выплачены.

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

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

Стоимость 1 балла для:

- основного (педагогического) персонала 855 рублей 00 копеек.
- обслуживающего персонала 250 рублей 00 копеек.

4.11. Материальная помощь.

4.11.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается из фонда экономии заработной платы и из фонда стимулирующих надбавок /баллов/. По личному заявлению работника на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения и подтверждающих документов, согласно данного Положения.

4.11.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается согласно Положения о порядке оказания материальной помощи и выплатах единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работников.

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно на основании приказа заведующего Учреждением и решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются согласно Положения об оплате труда руководителей подведомственных муниципальных учреждений города Ставрополя.

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

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

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

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

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

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право соответствующие выплаты;
- 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;
- присуждений ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня

принятия Министерства просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

5.5. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

- отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

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

5.6. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и

устанавливают работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляют и утверждают на работников Учреждения, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

6.1. При определении должностного оклада руководителя, заместителей, учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 2 настоящего Положения; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

6.3. Изменение размеров должностных окладов производится при:

- получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.4. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

7. 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

7.1. Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 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 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); социальный педагог.
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; воспитатель.

7.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам – 20 часов;
- музыкальному руководителю -24 часа;
- воспитателю -36 часов.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу Учреждения.

7.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.3. составляет 40 часов в неделю.