

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО
ФИЗИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ № 16 «ЛАСТОЧКА»
(МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка»)**

П Р И К А З

от 25 июля 2022 г.

№ 85 – о

г.Ессентуки

Об оплате труда работников МБДОУ детский сад №16 «Ласточка»

На основании постановления администрации города Ессентуки от 22 мая 2020 года № 661 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки" (с изменениями от 04 июля 2022 года)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка» - далее – Положение) (приложение 1).

2. Установить должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением в пределах утвержденного учреждением фонда оплаты труда.

3. Минтеевой О.В., председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка» привести локальные акты и коллективный договор МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка» в соответствие с Положением.

4. Якубовской Л.Н., делопроизводителю, внести необходимые изменения в трудовые договоры работников.

5. Признать утратившими силу приказы по МБДОУ детский сад № 16 "Ласточка":
- от 25 мая 2020 года № 89-о «Об оплате труда работников МБДОУ детского сада №16 «Ласточка»;
- от 25 октября 2021 года № 116-о " О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 16 «Ласточка».

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2022 года.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

Н.Ю.Малахова

С приказом ознакомлены:

Л.Н.Якубовская

О.В.Минтеева

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной организации
Профсоюза работников МБДОУ № 16
«Ласточка»

_____ О.В.Минтеева
«__» _____ 20__ г.

Приложение 1
к приказу заведующего
МБДОУ детский сад № 16
«Ласточка»
от 25.07.2022г № 85-о

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей
№ 16 «Ласточка» города Эссентуки

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 16 «Ласточка» г. Эссентуки (далее – учреждение), разработано в соответствии с Постановлением администрации города Эссентуки № 661 от 22.05.2020 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки» (с изменениями от 04.07.2022.)

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

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются заведующим 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 первичной организацией Профсоюза работников учреждения.

4. Штатные расписание учреждения составляются отдельно на руководителей и педагогический персонал, на прочих работников; включают в себя все должности, в том числе должности служащих (профессии рабочих) учреждения, и утверждаются заведующим по согласованию с управлением образования.

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

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

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

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

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

10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, данным Положением, которые разработаны применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, 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.

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

12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

14. Заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе учреждения устанавливается следующее соотношение предельной кратности среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1	До 250 включительно	до 3,0
2	От 250 до 500 включительно	до 4,0

Конкретный размер предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей заведующего к величине среднемесячной заработной платы работников, учреждения, устанавливается заведующим. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

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

При определении предельной кратности среднемесячной заработной платы заместителей заведующего к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей, по всем источникам финансирования.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем заведующего, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению заведующего, заместителю заведующего учреждения может устанавливаться предельная кратность среднемесячной заработной платы в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

II. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда заведующего на первое сентября текущего года:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	
		Группа по оплате труда заведующего	
		I	
1	2	3	
	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	28092	

В размер должностного оклада заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе учреждения, включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностной оклад, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда заведующего на первое сентября текущего года.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	
		Группа по оплате труда заведующего	
		I	
1	2	3	
	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	27920	

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1		Помощник воспитателя	6461

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	8452
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	9076
3.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	10046

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

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

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	6076
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: экономист, специалист по закупкам	9397
2 квалификационный уровень	II категория: экономист, специалист по закупкам	9680
3 квалификационный уровень	I категория: экономист, специалист по закупкам	9867

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

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

1 квали- кационный уровень	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша. уборщик производственных и служебных помещений</u>	6266
	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>	6549
2 квали- кационный уровень	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>повар</u>	8256
	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>повар</u>	8353

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативно-правовыми актами Ставропольского края.

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

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда выплачиваются выплаты за работу с вредными условиями труда, превышающие гигиенические нормативы не ниже 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от пропорционально отработанного времени в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работникам размеры и условия повышенной оплаты труда занятым на работах с вредными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) от 24.10.2018 предусматриваются ежемесячные выплаты в размере:

	Заместителю заведующего по УВР	8%
	Заместителю заведующего по АХР	8%
	Воспитателям	8%
	Музыкальным руководителям	8%
	Учителю-логопеду	8%
	Педагогу психологу	8%
	Инструктору по физической культуре	8%
	Помощникам воспитателей	8%
	Машинисту по стирке и ремонту спецодежды	8%
	Уборщику служебных помещений	8%
	Поварам	10%
	Кухонному рабочему	10%

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

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе 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 логопункте	20 (ежемесячно)
2.	Педагогическим работникам за работу в аттестационных комиссиях учреждения, за руководство методическими объединениями, психолого-медико-педагогическими консилиумами	15 (в период работы комиссий)
3.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30 (ежемесячно)

Примечания к таблице:

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

3.5.1. Исключен.

3.5.2. 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.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника после доведения месячной заработной платы до МРОТ.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников

первичной организации Профсоюза на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, в том числе внебюджетных средств.

по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с данным Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

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 наличие квалификационной категории;
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за выполнение критериев показателей качества;

в) за стаж непрерывной работы работникам профессиональных квалификационных групп:

- должностей учебно-вспомогательного персонала;
- общеотраслевых должностей служащих;
- должностей профессий рабочих;

г) 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.

д) педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (ежемесячная выплата в размере 50% от должностного оклада, установленного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом МБДОУ детского сада № 16 «Ласточка»).

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка» в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка» и выплачивается в течение трех лет.»

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.

Денежные выплаты работникам образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с ФГОС устанавливаются выплаты в следующем в размере:

Выплаты педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования:	
- воспитателям	2200 рублей
- музыкальным руководителям	800 рублей
- учителю-логопеду	700 рублей
- педагогу-психологу	500 рублей
Помощникам воспитателей в целях повышения качества дошкольного образования	800 рублей.

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

Педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения	30% должностного оклада
Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	20% должностного оклада
Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)	25% должностного оклада, ставки заработной платы
Заместителю заведующего по административно - хозяйственной работе ответственной за организацию питания в учреждении	15% должностного оклада

<p>За выполнение особо важных и ответственных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам за ведение сайта учреждения, обновление информации, ответственность за своевременное внесении новых нормативных документов, повышение имиджа учреждения через размещение на сайте новых информационных материалов; - работа в государственной информационной системе Ставропольского края «Региональная система межведомственного электронного взаимодействия» в целях обеспечения предоставления (исполнения) государственных (муниципальных) услуг (функций) в электронной форме и др.) - АВЕРС 	<p>15% должностного оклада</p> <p>15% должностного оклада</p>
<p>За работу в комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (работа с оценочными листами (июль, январь));</p>	<p>10% должностного оклада</p>
<p>За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС 	<p>15% должностного оклада</p>
<p>Работникам в должности служащих, рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения</p>	<p>100% должностного оклада, ставки заработной платы</p>
<p>Работникам за ведение документации: протоколов педсоветов, заседаний психолого-медико-педагогического консилиума, и др.</p>	<p>15% должностного оклада, ставки заработной платы.</p>
<p>Экономисту за ведение работы по вопросам ПФР, УТСЗН, финансового управления, управления образования, МБУ МУЦ, отдела статистики и др. учреждений г.Ессентуки; Организацию электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи</p>	<p>100% должностного оклада, ставки заработной платы</p>
<p>Специалисту по закупкам за своевременное размещение документов на официальном сайте закупок, соблюдение сроков оформления и сдачи текущих и отчетных документов</p>	<p>7200руб.</p>

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создана соответствующая комиссия с участием первичной организации Профсоюза.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждены приказом заведующего учреждением. Оценочный лист является документом, позволяющим рассчитать доплату работнику. Это самостоятельный анализ, самооценка работником своей работы.

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

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

За награждение почетной грамотой Министерства просвещения РФ:

- в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы;

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

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

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Единовременное премирование работников учреждения производится на основании приказа заведующего учреждением:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями: к праздничным (в соответствии с ТК РФ) и юбилейным датам работников 50, 55- и 60-летия со дня рождения, и учреждения;

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с уходом на заслуженный отдых;

- по итогам конкурсов педагогических достижений;

- по итогам инновационно-исследовательской работы (в т.ч. отдельного, промежуточного этапа ИИР);

- за помощь в организации, подготовку и проведение мероприятий городского, краевого или Всероссийского уровня, не предусмотренных годовым планом и образовательной программой учреждения;

- за активное участие в детских праздниках, качественную подготовку и проведение массовых мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения связанных с уставной деятельностью учреждения, субботниках;

- за активное участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории учреждения -15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за проведение открытой образовательной деятельности и обучающих мероприятий на уровне города-15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за работу по оформлению материалов из опыта работы по реализации образовательных программ для представления на городской и краевой уровень – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам за высокое качество подготовки к учебному году - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с данным Положением и Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего учреждением с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

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

Показатели эффективности деятельности педагогических работников учреждения

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

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

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Административным регламентом предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края», утверждённого приказом министерства образования и молодежной политики от 09.03.2015г. №131-пр.

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

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

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

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

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, и ведомственных знаков отличия, 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 на соответствующие выплаты;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

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

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

VI. Перечень должностей предусмотренных на оплату труда для замещений уходящих в отпуск

- воспитатель;
- помощник воспитателя;

- повара;
- кухонные рабочие;
- машинист по стирке белья и спецодежды;
- сторож.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу в учреждении

помощник воспитателя
воспитатель
инструктор по физкультуре
музыкальный руководитель
педагог-психолог
учитель-логопед
заместитель заведующего (за исключением заведующего по АХР)
повар
кухонный рабочий
кастелянша
машинист по стирке белья и спецодежды