



МНЕНИЕ УЧТЕНО
Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 16 «Колокольчик»
г. Пятигорска

Ирина Николаевна
2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детского сада № 16 «Колокольчик»
г. Пятигорска

Е. Б. Агафоночкина
2019 г.

**Положение
по оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада
№ 16 «Колокольчик»
(в новой редакции)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБДОУ детского сада №16 «Колокольчик» (далее – Положение, далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 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 поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», а также на основании Примерного положения по оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», утвержденного приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» № 831 от 18.10.2013 г.

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

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- досчета до минимального размера оплаты труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующие характера и иных выплат;

3. Минимальные 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.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности педагогических работников и вспомогательного персонала. Размеры должностных окладов (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 данным Положением, 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 образовательного учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 4 настоящего Положения.

8. Порядок установления должностных окладов вспомогательного персонала учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных учреждениях приведены в разделе 6 Положения

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений приведен в разделе 7 Положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 Положения.

12. 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.

13. 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, должностных окладов за исполнение должностных обя-

занностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением муниципального задания, объемов централизованных средств с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих приносящей доход деятельности.

15. 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. Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы работников учреждения
по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Рекомендуемые должностные оклады работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Заместителям заведующего учреждением ставки заработной платы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителя в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по финансово-экономической деятельности,	17 790	16 657	15 621	14 012
	заместитель заведующего по АХЧ,	17 790	16 657	15 621	14 012
	заместитель заведующего по ВМР	17 894	16 761	15 725	14 116

2.1.2. В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной части и финансово-экономической деятельности, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.3. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4187

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

№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по плаванию	6 580
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7 580
3.	4 квалификационный уровень	Старший-воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	8 555

Примечания:

В размеры ставок заработной платы педагогических работников учреждения, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»
4 450 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»
5 600 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»
6 373 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»
7 281 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Делопроизводитель	4450
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Специалист по организации питания	5 600
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Шеф-повар	5 880

2.1.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размеры окладов рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Сторож, уборщик, кухонный рабочий рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, вахтер, дворник	4 303 рублей
Повар 4 разряда	5 606 рублей
повар 5 разряда,	5 676 рублей
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 676 рублей

Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается Учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.1.7. В положении об оплате труда работников учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенное в штатное расписание образовательного учреждения.

Раздел III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений 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.

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

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

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе	Работники	200 %
2	За дежурство в ночное время (с 22.00 до 6.00)	Сторожа	35 % от ставки з/п за каждый час работы
3	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни	Сторожа	Производится в размере не менее двойной дневной ставки
4	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам За работу в логопедическом пункте	Педагогическим работникам Учителю-логопеду	20 % 20 %
6	При увеличении объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, совмещение	Работники	200%
7	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Помощникам воспитателей	30%

Примечание:

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

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы или абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, затраченного рабочего времени.

3.5. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.5.1. Доплаты работникам, занятым на работах в неблагоприятных условиях труда:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы (%)
1	Работа у горячих плит, жаровых шкафов, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, обвалкой птицы	Повар, шеф-повар	12
2	За напряженность трудового процесса	Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию	4

3.6. 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.

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников 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.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются коллективным договором.

4.3. 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).

4.4. 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);
- в) за стаж непрерывной работы;
- 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.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№	Виды выплат стимулирующего характера	Проценты
1.	За интенсивность и высокие результаты труда:	
	- за наличие собственной материальной базы (кабинеты)	10
	- внедрение новых форм работы с детьми: за участие в работе городских, краевых и федеральных инновационных площадок: руководителям участникам	40 35 15
	- за руководство мастер-классом	
	- высокую результативность педагогической работы	15
	-за самостоятельное создание среды развития ребенка; за изготовление методических пособий для непосредственной образовательной деятельности;	10
	- за реализацию инноваций, внедрение современных технологий;	10
	- за ученую степень,	20
	- почетное звание,	20
	- ведомственный нагрудный знак	15
	- работу в педагогической мастерской: руководителям	15
	<i>За наличие у работников квалификационной категории:</i> наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности;	5 %
	наличие I квалификационной категории;	15 %
	наличие высшей квалификационной категории	20 %
	-денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования;	2 600 рублей
	- педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов	2 000 рублей
	- денежные выплаты музыкальным работникам образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования	500 рублей
	-денежные выплаты помощникам воспитателя образовательных учреждений, реализующим программу дошкольного образования в размере	500 рублей
2.	За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:	
	- организацию работы по предупреждению детского ДТТ	15
	- работу по охране детства	15
	- исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10
	-оформление документов на получение компенсации части родительской платы;	20
	- ведение необходимой документации по охране труда и технике безопасности	15
	- реализацию коллективного договора	15
	-за благоустройство территории	15
	-за оформление больничных листов	10
	- за работу с сайтом учреждения	10
	- ведение ИАС Аверс: «Контингент дошкольной образовательной организации»;	10

	- выполнение должности не освобожденного председателя ПО	25
	-исполнения обязанностей контрактного управляющего.	50
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях педагогическим работникам	
	- 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	За работу с детьми, количество которых превышает нормативно-списочный состав	2
5	Премияльные выплаты по итогам работы:	
	премия по итогам работы за месяц	100
	премия по итогам работы за квартал	100
	премия по итогам работы за год	100
	единовременная премия в связи с особо значимыми событиями	100

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

4.6. Выплаты работникам за результаты эффективной работы учреждения в целом осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников МБДОУ детского сада №16 «Колокольчик» (Приложение 1) на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда».

Основанием для оценки результативности и качества деятельности работника служит оценочный лист. Оценочный лист работника – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные достижения в работе в баллах.

Работники учреждения ежегодно заполняют оценочные листы на бумажном носителе самостоятельно с логикой отражения самооценки результатов их деятельности на основе утвержденных настоящим Положением критериев.

Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его оценочного листа приказом руководителя создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации Учреждения, Совета Учреждения и профсоюзного комитета. Комиссия определяет в баллах размер персональных надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ детского сада №16 «Колокольчик» за качество труда на периоды с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

На основании сводного оценочного листа открытым голосованием комиссия принимает решение путем подсчета простого большинства голосов и оформляет его протоколом, который хранится в номенклатуре заместителя заведующего по ФЭД.

В соответствии с фондом выплат за высокие результаты работы и сводным оценочным листом Совет учреждения определяет стоимость одного балла, которую заведующий утверждает приказом.

Расчет стоимости одного балла для педагогических работников, работников АУП и вспомогательного персонала осуществляется отдельно.

Фонд выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы педагогических работников планируется отдельно от фонда стимулирующего характера за высокие результаты работы вспомогательного и административно-управленческого персонала.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

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

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

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании.

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

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

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

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

5.1. При определении должностного оклада заведующего и его заместителей учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

5.2. Аттестация руководящих и педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

5.3. 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).

5.4. 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 дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. 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 на 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;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки 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.

5.7. 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 (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;

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) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 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;

е) 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;

ж) 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.

5.8. Заведующий учреждением проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же 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.

Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

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

- 1) **20 часов в неделю** - учителю-логопеду;
- 2) **24 часа в неделю** - музыкальным руководителям;
- 3) **30 часов в неделю** - инструктору по физической культуре;
- 4) **36 часов в неделю** - педагогу-психологу; воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, педагогам-организаторам.

6.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1. составляет 40 часов в неделю.

6.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Раздел VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников учреждения по болезни или другим причинам.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки путем внесения в тарификацию.

8.2. Заработная плата совместителя складывается из почасовой оплаты из расчета 0,5 ставки должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Раздел IX. Прочие вопросы оплаты труда

9.1. Заместителям заведующего Учреждением устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	2
2.	От 250 до 500 включительно	2,5
3.	От 500 до 800	3,7
4.	Свыше 800	4,0

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

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

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

При определении предельной кратности дохода заместителя заведующего Учреждением к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя, совместительством и совмещением вакантных должностей.

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

В исключительных случаях по решению заведующего, заместителю заведующего Учреждением может устанавливаться предельная кратность дохода 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 Учреждения 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».

Раздел X. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу.

10.1 Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу:

Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, помощник воспитателя, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья.

10.2 Установить долю фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу, не менее 60 процентов от общего фонда оплаты труда с учетом выплат за счет средств из внебюджетных источников, включая оплату по договорам ГХП.

Перечень

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы в МБДОУ детском саду № 16 «Колокольчик»

Глава 1. Педагогический персонал (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре)

Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Личные достижения в работе	Низкий уровень заболеваемости воспитанников	1
	Наличие высшего образования, соответствующего основным направлениям деятельности детского сада	1
	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	1
	Использование в работе современных, инновационных технологий и ИКТ, работа с сайтом учреждения За работу в инновационном режиме	1
	Наличие квалификационной категории у педагога	1
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения Участие в общих мероприятиях учреждения	1
	Привлечение родителей к участию в освоении детьми образовательной программы	1
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, участие в конкурсах профессионального мастерства	1
	Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды групп, кабинетов: содержательно насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной	1
Итого по критериям		10

Глава 2. Заместитель заведующего по АХЧ

Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Личные достижения в работе	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	1
	Участие в общих мероприятиях учреждения. Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	Выполнение контрольных мероприятий за эффективным водо- и электропотреблением в учреждении	1
	Наличие оформленных договоров с организациями, актов выполненных работ. Своевременное исполнение по ежемесячному представлению счетов.	1
	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение ремонтных и других видов работ	1

За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности. Исполнительская дисциплина	1
Отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности	1
Своевременное проведение инструктажей по ОТ и ТБ, учебных мероприятий по ПБ с работниками и воспитанниками ДОУ	1
Обеспечение соответствия требованиям санитарного состояния помещений детского сада, внутренних и прилегающих территорий.	1
Итого по критериям	10

Глава 3. Заместитель заведующего по ФЭД

Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Личные достижения в работе	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	1
	Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	1
	Участие в общих мероприятиях учреждения. Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения	1
	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	1
	Недопущение образования финансово необеспеченной кредиторской задолженности	1
	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств	1
	За выполнение особо важных и срочных работ не входящих в должностные обязанности. Исполнительская дисциплина	1
	Отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности	1
	Отсутствие нарушений сроков предоставления финансовой и статистической отчетности в установленные сроки	1
	Наличие оформленных договоров с организациями, актов выполненных работ. Своевременное исполнение по ежемесячному предоставлению счетов.	1
Итого по критериям	10	

Глава 4. Старший воспитатель, заместитель заведующего по ВМР

Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Личные достижения в работе	Профессиональный рост педагогов	1
	Использование в работе современных, инновационных технологий и ИКТ, работа с сайтом учреждения За работу в инновационном режиме	1
	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение	1

семинаров, конференций, ГМО, организованных самим учреждением	
Соблюдение правил безопасности жизнедеятельности дошкольников и работников учреждения	1
Исполнение годового плана воспитательно-образовательной работы ДОУ	1
Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды учреждения	1
За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности	1
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения Участие в общих мероприятиях учреждения	1
Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, активное участие в конкурсах федерального, краевого и муниципального уровня для поддержания рейтинга учреждения	1
Итого по критериям	14

Порядок
выплат стимулирующего характера работникам учреждения
при создании соответствующих условий для непосредственного оказания
платных образовательных услуг

Выплаты стимулирующего характера осуществляются следующим категориям работников:
основной персонал (педагогические работники);
учебно-вспомогательный персонал;
административно-управленческий персонал.

Фонд стимулирующих выплат формируется в рамках калькуляций, утвержденных заведующим учреждением и согласованных с учредителем.

Условиями для стимулирующих выплат работником учреждения являются:

материальная заинтересованность работников учреждения, не задействованных в непосредственном оказании платных образовательных услуг;

информированность потребителей о платных образовательных услугах;

количественный охват обучающихся платными образовательными услугами;

создание условий для разработки программ дополнительного образования;

экономический учет доходов и расходов средств от оказания платных образовательных услуг;

ведение делопроизводства платных образовательных услуг;

совершенствование материальной базы платных образовательных услуг;

заинтересованность работников в выполнении платных образовательных услуг в полном объеме;

заинтересованность работников в исправном рабочем состоянии интерактивного оборудования, его доступности обучающимся;

внедрение инновационных и здоровьесберегающих технологий;

своевременная оплата платных образовательных услуг.