

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №22
ГОРОДА-КУРОРТА КИСЛОВОДСКА**



Председатель ППО МБДОУ д/с №22
Л.В. Тихонова
Протокол ПК №3 от 06.02.2018 г



Заведующий МБДОУ д/с №22
Р.Л. Минаева
Приказ 01-59/1А от 06.02.2018г

**Положение
об оплате труда работников**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 22 города-курорта Кисловодска (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 134 трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и молодежной политики ставропольского края от 29.12.017г. № 1743-пр, Уставом городского округа города-курорта Кисловодска от 31 октября 2017 года № 1078 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска ставропольского края».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, качеством исполнении трудовых обязанностей и дисциплины.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, содержащим нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок ее распределения, порядок исчисления заработной платы, изменение размеров должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, показатели уменьшения размеров надбавок.

II. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

2.2.1. за 36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу;

за 24 часа – музыкальному руководителю;

за 30 часов – инструктору по физкультуре;

за 20 часов – учителю-логопеду;

за 25 часов – воспитателю комбинированных групп.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются исходя из затрат рабочего времени в академических часах.

2.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.2.1. составляет 40 часов в неделю.

2.8. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с трудовым кодексом российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы.

3.1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работникам Учреждения следует определять исходя из:

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

3.2. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются настоящим положением, с соблюдением государственных гарантий по оплате труда, норм по оплате труда, установленных трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.4. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.4.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя:

№ 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 УВР	16892	15822	14844	13963

3.4.2. Минимальный должностной оклад зам. зав. по ФЭР устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

	Должностной оклад (рублей)
--	----------------------------

№ п/п	Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам	16788	15718	14740	13854

3.4.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/ п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5300

3.4.4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам. Профессиональная квалификационная группа «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 физкультуре	6300
3.	3квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; учитель -дефектолог	7125
3.	4квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	7580

3.4.5. К минимальным ставкам заработной платы, установленных п. 3.4.2. применяются следующие повышающие коэффициенты:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – 1,05 установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- за наличие I квалификационной категории – 1,10 установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- за наличие высшей квалификационной категории – 1,15 установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- за наличие высшего образования – 1,05 установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.5.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ (профессиональной квалификационной группе) "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 3651 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 4964 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 5649рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" 8434 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5100
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5600
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	Инженер, специалист по закупкам	6300

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

3.6.1. рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, сторож, сторож-вахтер, уборщик производственных и служебных помещений)	3738 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор стиральных машин)	3917 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	4093 рублей

3.6.2.Вопрос об установлении конкретному рабочему окладу 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.

3.7. Заведующий Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и

утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу) в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

3.8. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников в Учреждении несет заведующий (Далее - руководитель).

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего Положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 6 настоящего Положения.

3.11. ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель.

IV. Изменение размеров должностных окладов.

4.1. Изменение должностных окладов производится 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 РФ 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 труда, осуществляется по окончании указанных периодов.

V. Выплаты компенсационного характера

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

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

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

5.4. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ.

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

5.5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со

ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с результатами аттестации рабочих мест (специальной оценкой условий труда) устанавливаются выплаты в размере:

№ п/п	Наименование должности	Основание	Размер в %от ставки
1.	Оператор стиральных машин	Стирка белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещения с использованием дезсредств.	12%
2.	Младший воспитатель	Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезсредств	12%

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
2.	Воспитателям групп комбинированной направленности, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (учитель-логопед, педагог-психолог)	20%
3.	Младшим воспитателям комбинированной направленности за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	15%

5.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.6.2. 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.

5.6.3. 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.

5.6.4. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей) в размере не более 100% ставки заработной платы

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100% должностного оклада, ставки заработной платы замещаемого.

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

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

VI. Выплаты стимулирующего характера

6.1 . 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.

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

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

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательного Учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений. Представленные результаты возвращаются работнику образовательного Учреждения на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;
- лист согласования;
- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов, голос председателя комиссии является решающим.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Положение о порядке работы данной Комиссии, утверждается приказом руководителя Учреждения, по согласованию с председателем ППО.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных

по согласованию с председателем ППО и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работникам учреждения.

6.2. 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);

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты.

6.3. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:*

6.3.1. Выплаты к заработной плате молодым специалистам (педагогическим работникам) в течение первых трех лет работы 50 % должностного оклада.

6.3.2. Денежные выплаты воспитателям образовательного Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

6.3.3. Работникам Учреждения 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 внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, выполнения работ по озеленению и благоустройству территории Учреждения) в размере до 100% от установленного должностного оклада.

6.3.4. Педагогическим работникам образовательного Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

6.3.5. *За сложность и напряженность труда до 100%, , (в пределах фонда экономии заработной платы):*

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах должностному окладу (ставки заработной платы) или абсолютном размере
Единовременные выплаты		
1.	- Перевод на особый режим работы (профилактика энтеробиоза, на время карантина и др.) -Интенсивность труда в осенне-зимний период (усиление профилактических работ по Гриппу и ОРВИ); - Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения;	До 10 % установленного должностного оклада До 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы

2.	- Изготовление атрибутов и декораций для праздников, развлечений, конкурсов и др; - Штопка белья, подшив занавесок и т.д.; - Исполнение роли артистов в массовых мероприятиях Учреждения; - Пошив костюмов к массовым мероприятиям Учреждения	До 30 % установленного должностного оклада
3.	- Качественная подготовка Учреждения, групп, музыкального зала к новому учебному году, к зимнему сезону; - Организация косметического и капитального ремонта здания и помещений, лестничных маршей, физкультурного и игрового оборудования учреждения, установки отопительной системы, санитарно-технического оборудования, ремонта освещения и т.д.; - Уборка помещений после ремонта; -Выполнение покрасочных работ игрового и спортивного оборудования на участке; - Участие в субботниках, выполнение работ по озеленению и благоустройству территории Учреждения; - Своевременную и качественную подготовку к летнему оздоровительному сезону; - Дежурство во время массовых мероприятий в Учреждении; - Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, высокoproфессиональное мастерство при выполнении аварийных работ, устранение аварийных ситуаций, ремонтных работ. - Доставку материалов и оборудования, приобретенных в магазинах города для обеспечения педагогического процесса, проведения ремонтных работ, создания безопасных условий труда и др.; - Покос травы на территории учреждения.	До 100 % установленного должностного оклада
3.	- Участие в составе рабочей группы по распределению стимулирующих выплат; - Участие в организации и проведении на базе Учреждения городских методических объединений,	До 50 % установленного должностного оклада

	семинаров и др.; - Подготовка видео, фотоматериалов, презентаций повышающих имидж Учреждения; - За применение инновационных педагогических технологий, обобщение и распределение в коллективе инновационных методик; - За организацию и проведение мероприятий в области образования, повышающих имидж Учреждения на уровне •ДОУ •города •края . - За оформление документации и участие в Психолого-педагогическом консилиуме; - За участие в профессиональных конкурсах мастерства на уровне: ДОУ, города, края; - Получение грамот или наград вышестоящих организаций.	
<i>Постоянные выплаты</i>		
1.	- Педагогическим работникам за руководство кружковой работы; - За организацию платных образовательных услуг (привлечение, информирование, сопровождение). Педагоги, воспитатели Младшие воспитатели - За работу с детьми не посещающими дошкольное Учреждение; - За работу с детьми инвалидами (1,2 группы, инвалиды детства) посещающие группу - Превышение плановой наполняемости (согласно табелю); - Ведение специальной оздоровительной работы с часто и длительно болеющими детьми;	10 % от должностного оклада (1 кружок) До 7 детей посещающих доп. услуги 2000 руб. Свыше 10 детей -2500 руб. До 7 детей посещающих доп. услуги 500 руб. Свыше 10 детей -1000 руб. 500 руб. 500 руб. 100 руб. за 1 ребенка сверх нормы 500 руб.

2.	- Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезинфицирующих средств, приготовление дезинфицирующих растворов, мытье посуды в ручную (младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений);	1000 руб.
	- стирка белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещения с использованием дезинфицирующих средств, приготовление дезинфицирующего раствора, (оператор стиральных машин);	1000 руб.
	- Увеличение объема работ осенний, зимний и весенний периоды (дворник, младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, сторож);	1000 руб.
3.	- Ведение сайта Учреждения;	3000 руб.
	- За работу в информационной системе ИАС «Аверс: контингент ДОУ;	2000 руб.
	- За работу, связанную с электронной почтой Учреждения (прием, сбор, отсылка информационных писем и др.);	3000 руб.
4.	- Ответственному за ведение документации по оформлению личных дел воспитанников Учреждения;	2500 руб.
	- Ответственному за ведение документации по оформлению личных дел сотрудников Учреждения;	2500 руб.
	-Отсутствие в группе задолженности по родительской оплате;	500 руб.
	- Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда, внештатного правового инспектора труда, внештатного инспектора по охране прав детей, с ведением соответствующей документации;	1000 руб.
	- Участие в составе рабочих групп, членам Советов, различных комиссий;	
	- Своевременность и качество предоставления	

	документов в другие организации; - Качественное состояние рабочей документации; - Ведение протоколов секретарю педагогического совета, управляющего совета, Общего собрания работников, оформление больничных листов и др.; - Ответственным за антикоррупционную деятельность в учреждении, с ведением соответствующей документации; - Выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности, электробезопасности с ведением соответствующей документации; - Ответственному за организацию и проведение работы по обеспечению мер антитеррористической безопасности в целом в учреждении с ведением соответствующей документации; - Уполномоченному по решению задач в области ГО и ЧС; - Ответственному за профилактическую работу по детско-дорожному травматизму, с ведением соответствующей документации.	500 руб. 1000 руб. 1000 руб. 2500 руб. 1000 руб. 2500 руб. 1000 руб. 2500 руб. 2500 руб.
5.	За усложнение бухгалтерского учета в связи с разделением бюджетных средств по источникам и необходимостью ведения аналитического учета по каждому из них отдельного, внедрения инновационных технологий в ведении бухгалтерского учета.	8000 руб.
6.	- За заведование музыкальным залом, физкультурным залом, кабинетом, группой, складскими помещениями, дворницкой (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, за рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы,	1000 руб.

	освещения, поддержание порядка в помещениях); - За использование личного имущества работника (оргтехника); - Работнику, ответственным за организацию питания в Учреждении (проведении экспертизы поступающих продуктов на пищеблок, сверка маркировке на продукте, с указанными данными в накладной и в Декларации соответствия качества на продукт); - Работнику, ответственному за сохранность в образцовом порядке, а также ведение учета хранящегося на складе и выдаваемого сотрудникам ДООУ постельного белья, мягкого инвентаря и специальной одежды. - За осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора за работу по защите социальных гарантий трудящихся; - За выполнение обязанностей председателя Профсоюзного комитета .	1000 руб. 500 руб. 1000 руб. 10% от должностного оклада 25% от должностного оклада
7.	За работу в условиях финансово-хозяйственной деятельности и увеличение электронного документооборота	2500 руб.

6.3.6.В Учреждении могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера до 100 %.

6.4. *Выплаты за качество выполняемых работ.*

6.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждый квартал ежемесячно (по итогам 1 квартала с января по март, по итогам 2 квартала с апреля по июнь, по итогам 3 квартала с июля по сентябрь, по итогам 4 квартала с октября по декабрь), пропорционально фактически отработанному времени.

6.4.2. Работникам вновь принятым на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 30% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности работника на

основании приказа руководителя по согласованию с представительным органом работников.

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

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

6.5. Выплаты за стаж непрерывной работы работника образовательного Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты:

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%

выплаты производятся от установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

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.

6.6. Премирование

6.6.1. В целях повышения результативности труда, повышения профессионального мастерства и материального стимулирования работников, своевременного, добросовестного, качественного выполнения трудовых обязанностей; побуждения работников к активному достижению положительного результата в деятельности Учреждения устанавливаются премии:

- разовая;

- за участие в конкурсах;

- к ежегодному отпуску;

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- в связи с юбилеями (45, 50, 55, 60, 65, 70 лет);

- в связи с профессиональными и государственными праздниками;

- за многолетний стаж работы в сфере образования;

6.6.2. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.6.3. Премирование работников Учреждения осуществляется приказом руководителя Учреждением.

6.7. Размер премиальных выплат зависит от экономии фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

6.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда перечня показателей эффективности деятельности.

VII. Порядок оказания материальной помощи

7.1. В пределах обеспечения социальных гарантий выплачивается материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения.

7.2. Материальная помощь предоставляется:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не более двух окладов ст. 24 ТК РФ);
- бракосочетание сотрудника или ребенка сотрудника (в размере не более двух окладов);
- тяжелое материальное отношение (в размере не более двух окладов);
- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций (в размере не более трех окладов);
- смерти самого работника или его близких родственников (супруг(а), отец, мать, дети) (в размере не более одного оклада);
- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг) (в размере не более 3-х окладов).

7.3. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может

превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

В случае если работник не использовал в течение календарного года своего права на отпуск, выплата материальной помощи производится по заявлению работника в декабре текущего года.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

VIII. Снижение и не начисление стимулирующих выплат

8.1. по решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (жалоб) к руководителю учреждения и в вышестоящие инстанции;
- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;
- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ за которые были определены доплаты;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики;
- детского травматизма по вине работника;
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- нарушение режимных моментов, образовательной деятельности с детьми;
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях;
- наличия замечаний в ведении обязательной документации, в том числе отсутствия плана воспитательно-образовательной работы;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации);
- нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены);
- нарушение работником педагогической этики.

8.2. стимулирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

Нераспределенная часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.

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

9.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

9.2. 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).

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

9.4. 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.

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

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

9.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

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

9.8. Изменение размеров заработной платы производится 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.

9.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не в праве:

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. № 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.

9.10. Руководитель Учреждения 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 образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Управления образованием города-курорта Кисловодска.

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

Х. Заключительное положение

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, и вводится в действие приказом руководителя Учреждения по согласованию с первичной Профсоюзной организацией.