

**Изменения №4
в коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок»
г.Новопавловска**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключении коллективного договора - протокол от 17.01.2022г. № 4 работодатель МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска в лице заведующего В. М. Толокольник с одной стороны, и работники учреждения, в лице совета трудового коллектива и его председателя Козловой Л. И. с другой стороны, внесли изменения в коллективный договор, заключенный 11.01.2021 г. сроком на три года:


1. Приложение № 2 к коллективному договору Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 4 «Теремок» города Новопавловска Кировского городского округа Ставропольского края принять в новой редакции (прилагается).

2. Настоящие изменения является неотъемлемой частью коллективного договора.

3. Настоящие изменения вступают в силу со дня подписания, а в части пунктов 2.1.1., 2.1.2., 2.1.3, 2.1.4, 2.3.1 Приложение № 2 к коллективному договору Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 4 «Теремок» города Новопавловска Кировского городского округа Ставропольского края с 01 октября 2021 года.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 4
«Теремок» г.Новопавловска


 В. М. Толокольник

17.01.2022 г.

М.П.

От работников:

Председатель СТК
МБДОУ «Детский сад № 4
«Теремок» г.Новопавловска

 Л. И. Козлова

17.01.2022 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКГО СК**

Сек. Козлова
25.01.2022

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 4 «Теремок» города Новопавловска Кировского городского округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», в целях реализации распоряжения Правительства Ставропольского края от 30 ноября 2017 года № 370-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», во исполнение приказов министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», от 30 августа 2013 года № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края» (с изменениями от 27 декабря 2017 года №1693-пр), решением Думы Кировского городского округа Ставропольского края от 23.01.2018 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского городского округа Ставропольского края», приказа отдела образования и молодежной политики администрации Кировского

городского округа Ставропольского края от 10.01.2022г. №2.

2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска (далее учреждения) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

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

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

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 3 Положения.

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

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

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведён в разделе 7 Положения.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных согласно разделу 8 Положения.

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

13. 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.

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кировского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда<*>:

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	18253	17097	16040	15088
2.	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	18146	16989	15932	14981

<*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждения, кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примечание к подпунктам 2.1.1:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5512

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

№ п/п	Квалификационный уровень		ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6650
2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	7050
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7500
4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8000

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные 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		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	5512
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующие: хозяйством; складом	6051
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	программист, специалист по кадрам	6808

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

2.3.1. 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	4039
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож	4233
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, оператор автоматической газовой защиты	4423
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5580
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5644

Критерии

отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам в МБДОУ «Детский сад № 4 «Теремок» г.Новопавловска.

1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой

профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

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, Кировского городского округа.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего

Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и нормативно-правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором 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.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки труда и закрепляются в коллективном договоре.

№ п/п	Наименование должностей	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
3.5. 3.	воспитатель	5% от оклада, согласно педагогической нагрузке
3.5. 4.	инструктор по физкультуре	5% от оклада, согласно педагогической нагрузке

3.5. 5.	помощник воспитателя	5% от оклада
3.5. 8.	повар	12% от оклада
3.5. 9.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	12% от оклада

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размер снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2021 года и результатов специальной оценки условий труда от 24.06.2019г.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в учреждении, имеющем специальные (коррекционные) или комбинированные группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или группы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении работникам, непосредственно занятым в таких группах	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3.	Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	до 15
4.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	до 30

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива (далее СТК) в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с СТК утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.5.1. 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.

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 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):

- работникам за ведение делопроизводства – до 100% должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам за выполнение работы контрактного управляющего – до 100 % от оклада;

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

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом

мнения СТК 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 учреждения в целом.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с СТК и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения 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 почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за наличие квалификационной категории.

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.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1. выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов (установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого

специалиста, с учетом педагогической нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами);

4.3.2. денежные выплаты воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

4.3.3. педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, молодежной политики и пр.) районного, краевого, окружного и федерального значения;

4.3.4. работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 100 %;

4.3.5 педагогическим работникам учреждения за внедрение новых педагогических технологий – до 50 %;

4.3.6. работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности 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 учреждения и др.) – до 30 %;

4.3.7. работникам, ответственным за организацию питания в учреждении – до 50 %;

Учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Иные выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	наименование стимулирующей выплаты	размер выплаты (в % от оклада)
1.	образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений»	50%
2.	создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	До 100%
3.	разработка и реализация новых педагогических технологий, творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	До 100%
4.	За ведение документации в области охраны труда	30%
5.	Ответственному за противопожарную безопасность	30%
6.	Ответственному за безопасную эксплуатацию электроустановок	30%
7.	Работникам ДОО за прохождение вакцинации и ревакцинации от новой коронавирусной инфекции Covid-19	30%
8.	Педагогическим работникам за руководство методическими, предметными и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	50%
9.	Педагогам и другим работникам, ответственным за оформление, содержание и обновление сайта.	50%

10	За ведение документации по ГО и ЧС	20%
11	За качественную организацию работы по оформлению документации общественных и иных органов учреждения (психолого-педагогический консилиум, педагогический совет, совет трудового коллектива, Управляющий совет, комитеты, родительские собрания)	По 10% за каждый из органов
12	Педагогическим работникам за участие в мероприятиях внутри учреждения, городских, районных, краевых, всероссийских, за оформление тематических выставок.	До 100%
13	За разработку локальных актов учреждения по направлению своей деятельности	40%
14	Эффективная и качественная работа с социальными институтами (опека, правоохранительные органы, социальная защита, школы, Дом детского творчества, музыкальная школа, музей и др.).	30%
15	За своевременное и качественное проведение субботников по благоустройству территории	До 100%

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого 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 образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат с участием СТК.

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

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

1) 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.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться 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%.
- при стаже работы свыше 10 лет - 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет - 25%;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 %
- при стаже работы свыше 25 лет - 35 %

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось 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;

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

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

4.8. 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.

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 и производится в % к должностному окладу (ставке) пропорционально отработанному времени (рабочим дням каждого месяца) и педагогической нагрузке.

В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и(или)

в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду.

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

4.10. Перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам:

- старший воспитатель,
- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре,
- учитель-логопед,
- педагог – психолог,
- воспитатель.

4.11. Показатели эффективности деятельности на основании которых работникам учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты:

Категории работников	№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада
Все категории работников	1	в связи с государственными и профессиональными праздниками: <ul style="list-style-type: none"> • Новый год, • 23 февраля – День защитника Отечества, • 8 Марта – Международный женский день, • 27 сентября - День дошкольного работника. • В связи с юбилейными датами: 50,55,60,65лет • и др. 	До 100
	2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	До 100
	3	Выполнение плана работы Учреждения.	До 100
	4	По итогам работы: за год, за полугодие, за квартал, за месяц	До 100 До 100 До 100 До 100
	5	За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину	До 100
	6	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	До 100
	7	Премия за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководства	До 100
Административный персонал	8	Качественная подготовка, организация и проведение мероприятий различной направленности с	До 100

Сведующий, заместители) и педагогические работники		воспитанниками.	
	9	Участие и занятие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства: - участие - 3-е место - 2-е место - 1-е место	40 60 80 100
	10	Участие и занятие призовых мест воспитанниками учреждения в городских, районных, краевых и всероссийских мероприятиях: - участие - 3-е место - 2-е место - 1-е место	40 60 80 100
	11	Качественная подготовка и проведение мероприятий различной направленности с педагогическими и руководящими работниками учреждения, района и т.д.	До 100
	12	Результаты деятельности учреждения по итогам рейтинга за учебный год: - 1 место в рейтинге ОУ; - 2 место в рейтинге ОУ; - 3 место в рейтинге ОУ.	100 75 50
	13	Своевременное и качественное выполнение отчетно-учетной документации	До 100
	14	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	До 100
	15	Отсутствие сбоев в работе и качественное выполнение своих должностных задач	До 100
	16	Успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению заведующего	До 100
	17	Участие в выполнении важных работ, мероприятий учреждения	До 100
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	18	За образцовое выполнение правил внутреннего трудового распорядка и режима дня.	До 100
	19	За образцовое содержание помещений, групповых участков, прилегающей территории Учреждения.	До 100

4.12. Единовременные разовые премии выплачиваются в вышеуказанных случаях в полном объеме при одновременном, безупречном выполнении работниками учреждения трудовых обязанностей, возложенными на них трудовым договором, должностной инструкцией.

4.13. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, за конкретные результаты работы, при наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении.

4.14. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.15. В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и(или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду

4.16. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ или лишение стимулирующих выплат:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал, (нарушение педагогической этики, невнимательное и грубое отношение к детям, низкое качество учебно-воспитательной работы).
- Детский травматизм по вине работника.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания.
- Халатное отношение к сохранности материально-технических средств.
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения.

Премияльные выплаты выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер выплат зависит от суммы экономии фонда оплаты труда.

4.17. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ УТВЕРЖДЕННЫХ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения за показатели качества выполняемых работ производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений.

Для установления выше указанных выплат за первое полугодие устанавливается с 01 июля по 31 декабря, за второе - с 01 января по 30 июня.

4.17.1. Оценка качества выполнения педагогическими работниками Учреждения своих должностных обязанностей для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения осуществляется на основе оценочного листа (Приложение № 1).

4.17.2. Оценка качества выполнения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ работников учреждения осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей

качества выполняемых работ и определению непрерывного стажа работников в данном учреждении, утвержденной приказом заведующего.

4.17.3. В состав комиссии входят представители работодателя и СТК. Председателем комиссии может являться заведующий учреждением.

4.17.4. Работник представляет в комиссию оценочный лист с результатами оценки качества его работы за прошедший период январь-июнь т.г, июль-декабрь т.г.

4.17.5. Рассмотрев оценочные листы, комиссия на предварительном заседании принимает решение об определении количества процентов в соответствии с критериями качества выполнения работ, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист (Приложение №2)

4.17.6. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя комиссии является решающим.

4.17.7. Решение комиссии по определению количества процентов доводится до сведения каждого работника учреждения персонально в течение трех дней со дня оформления сводного оценочного листа.

4.17.8. В случае несогласия работника учреждения с решением комиссии, в течение двух дней со дня ознакомления с оценкой качества его работы, он может обратиться в комиссию с заявлением о своем несогласии. В этом случае работник представляет комиссии аналитические материалы, подтверждающие качество своей работы и объективность своего несогласия.

4.17.9. В течение трех дней с момента ознакомления работников с результатами оценки качества работы проводится заседание комиссии, на котором рассматриваются заявления и аналитические материалы работников учреждения. Работник учреждения вправе присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

4.17.10. После рассмотрения всех представленных документов и заслушивания работников, комиссия принимает окончательное решение

4.17.11. Решение комиссии оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей качества выполняемых работ работниками учреждения (Приложение № 3), и протоколом утверждения оценочного листа по оценке стажа педагогической и иной работы в данном учреждении (Приложение 5) на основании сводного оценочного листа по оценке стажа педагогической или иной работы в данном учреждении(Приложение 4) и листом согласования (Приложение № 6). В этом случае решение комиссии является окончательным.

4.17.12. ФОТ лимитный стимулирующий нераспределенных выплат распределяется в следующем порядке:

- на осуществление выплат за показатели качества выполняемых работ;
- на осуществление выплат за стаж непрерывной работы;
- на осуществление премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера.

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, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

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

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

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

5.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, специальных (коррекционных) групп для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

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

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

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера 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 учреждения 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. № 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. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают 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 отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

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

5.9. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с учредителем

VI. Порядок оплаты

труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-логопед	Учитель-логопед; воспитатель
инструктор по физкультуре	воспитатель
Музыкальный руководитель	воспитатель

VII. Материальная помощь.

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда, а так же за счет внебюджетных средств, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь для всех работников учреждения к отпуску и на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- при экстренных операциях, для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и по иным обстоятельствам.

7.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника с представлением подтверждающих документов по приказу заведующего Учреждения по согласованию с СТК. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

7.3. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты (в размере до трёх окладов), фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.