****

**Приложение 2 к коллективному договору**

**между работодателем и работниками**

**МБДОУ № 45 г.Невинномысска**

**на 2020-2022 г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад № 45 «Гармония» города Невинномысска

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад № 45 «Гармония» города Невинномысска (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад № 45 «Гармония» города Невинномысска (далее- МБДОУ), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями) и другими нормативно-правовыми актами.

1.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству РФ.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад № 45 «Гармония» города Невинномысска устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБДОУ состоит из:

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работника МБДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного МБДОУ. Размеры должностных окладов , ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ 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 МБДОУ, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.7. 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.

1.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.10. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 настоящего положения.

1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

1.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ приведены в разделе 7 настоящего Положения

1.13. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам данного МБДОУ, а также предусматривают по всем имеющимся в штате МБДОУ должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную [норму](consultantplus://offline/ref=CE122F735FA263254F0D7B219A7278B33DC65C1F4985D9615A841F4082467378B1EA1B245A28EDE3MDuFG) труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам иквалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.14. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предоставленного 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 им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Экономия фонда оплаты труда МБДОУ может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ.

1.16. Фонд оплаты труда основных работников, участвующих в оказании государственных услуг, и их непосредственных руководителей, должен составлять не менее 60% общего фонда оплаты учреждения.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников МБДОУ.

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующей по учебно- воспитательной работе ( устанавливается в зависимости от группы оплаты труда руководителя) :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | **Минимальный должностной оклад (рублей)** |
| Группа по оплате труда  руководителей |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель заведующего по учебно- воспитательной работе | 18252 |

<\*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены [размер](consultantplus://offline/ref=F00874DA580109FB7CA27B3B3C7E35E0E09B655074CF085CBBBB8FA400C2F0E5B689B77F2FG6I0H)ы ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностной оклад заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | **Минимальный должностной оклад (рублей)** |
| Группа по оплате труда  руководителей |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 18145 |

Установить предельную кратность дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации равную 3.

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

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

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с совместительством и совмещением вакантных должностей.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. |  | помощник воспитателя | 5510 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный  уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы , руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель | 7255 |
| 2. | 2 квалификационный  уровень | Педагог дополнительного образования | 7600 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;  педагог-психолог; | 7900 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | Учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог | 9900 |
| Старший воспитатель | 9900 |

2.2. Должностные оклады,

ставок заработной платы работников, занимающих

общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам | должностной оклад  (руб.) |
| 1 | 1 разряд | дворник | 4039 |
| 2 | 2 разряд | кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик уборщик производственных и служебных помещений | 4232 |
| 3 | 5 разряд | повар | 5644 |

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4039;

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4232;

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 4423;

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5579;

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5644;

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5899;

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 6027;

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 6411.

2.2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей  входящих в профессиональные  квалификационные группы и  квалификационные уровни | Должностной оклад по  ПКГ, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности  служащих второго уровня" | |
| 3 квалификационный уровень | |
| шеф-повар | 6267 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности  служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Специалист по кадрам | 6808 |
| 1 квалификационный уровень | |
| Юрисконсульт | 6808 |
|  |  |

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами МБДОУ 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, коллективным договором и соглашением.

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 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 учреждения, в соответствии со специальной оценкой условий труда, за работу во вредных и опасных условиях труда предусматриваются выплаты в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), но не более 24 процентов ставки (оклада).

Руководитель МБДОУ проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МБДОУ (по согласованию с представительным органом работников) 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 специальной оценки условий труда.

3.5. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) [<\*>](consultantplus://offline/ref=FC05722F22B69EAD8E4E4ED551F9B40A8502DCDE99D81E67B28CFDA761070F054B1D738DAC7BCBA8D50224u3S4J):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалистам психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 20 |
| 2. | Педагогическим работникам МБДОУ за руководство методическими, цикловыми, психолого-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях города | 20 |
| 3. | Педагогическим работникам МБДОУ за руководство методическими, цикловыми, психолого-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях внутри МБДОУ | 10 |
| 4 | Помощникам воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков | 30 |
| 5 | За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или группы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких группах.  Воспитателям комбинированных групп для воспитанников с отклонениями в развитии (общее недоразвитие речи, ЗПР) | 20 |

Примечания к таблице:

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

3.5.1. 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.

3.5.2. 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.

3.5.3. Повышенная оплата труда работникам (выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате) за сверхурочную работу, выходные и нерабочие праздничные дни, производится сверх минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом (ст. 129, ч.1,3 ст. 133, ч. 1-4,11 ст. 133.1 ТК РФ).

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

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

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 образовательного учреждения.

Работникам МБДОУ, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) производится доплата до уровня МРОТ.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.4. настоящего Положения, в соответствии с коллективным договором, соглашением, 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 МБДОУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашении в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ.

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 руководителя МБДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБДОУ.

4.2. В МБДОУ 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);

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) 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.

г) за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

- II квалификационная категория или аттестация на подтверждение соответствия занимаемой должности – 3 процента установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- I квалификационная категория – 5 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- высшая квалификационная категория - 10 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, за выполнение особо важных и ответственных работ :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам вновь принятым на работу в МБДОУ на период до наступления срока принятия решения Рабочей группой о подведении результатов эффективности работы педагогического работника. | 50 |
| 2. | За ведение сайта детского сада. | 20 |
| 3. | За ведение документов и организацию работы :   * по охране труда и технике безопасности; * по ГО и ЧС; * по пожарной безопасности. | 15  15  15 |
| 4. | Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения. | 20 |
| 5. | Педагогическим работникам МБДОУ за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий. | 20 |
| 6. | Работникам МБДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников МБДОУ и др.). | 15 |
| 7. | За ведение архива. | 20 |
| 8. | За прием, проверку документов части родительской платы. | 20 |
| 9. | Педагогическим работникам за обобщение опыта работы на уровне города. | 20 |
| 10. | За ведение протоколов и документации различных комиссий, консилиумов и других форм мероприятий. | 20 |
| 11. | За работу в комиссии по проведению обязательной экспертизы, предоставленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем) результатов, предусмотренных контрактом, в части их соответствия условиям контракта МБДОУ. | 15 |
| 12. | За работу в программе «Аверс:Контингент». | 20 |
| 13. | За организацию и проведение работы по наставничеству молодых специалистов. | 20 |
| 14. | За участие в разработке и реализации образовательных проектов | 20 |
| 15. | За работу по подготовке и размещении на официальном аккаунте (Инстаграм) актуальной информации о деятельности МБДОУ | 15 |
| 16. | За работу на информационном ресурсе р26.Навигатор.дети в размере 15 % от должностного оклада | 15 |

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБДОУ:

* За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера - 15 % от установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности ;
* 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 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;
* имеющим Почетную грамоту Министерства просвещения РФ- в размере 10 % от 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.

4.5. Молодым специалистам, приступившим к работе после окончания учреждения высшего и среднего профессионального образования, выплачивается в течение первых трех лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1000,00 руб.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

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

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 МБДОУ 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 планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

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 .

4.9.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.9.2. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам МБДОУ каждому показателю устанавливается бальная оценка, а в зависимости от его исполнения, она засчитывается или аннулируется. Размер бальной оценки определяется МБДОУ самостоятельно.

4.9.3. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля, представляемые руководителем МБДОУ, его заместителями, медицинской сестрой, результаты самооценки работников дошкольного учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей), которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника МБДОУ.

4.9.4. Руководитель МБДОУ, его заместители представляют в рабочую группу МБДОУ аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для подтверждения итогов самооценки своей работы работниками МБДОУ, с целью осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.9.5. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ в январе и июле рабочей группой производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее полугодие) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника.

4.9.6. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником МБДОУ, который согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ и протокол утверждения сводного оценочного листа.

4.9.7. Подсчет баллов для оценки качества выполняемых работ заведующей МБДОУ проводится рабочей группой, утвержденной приказом управления образования администрации города Невинномысска. Составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым заведующим детского сада, и протокол утверждения сводного оценочного листа.

4.9.8. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБДОУ планируется отдельно.

В пределах фонда оплаты труда учреждения руководитель имеет право увеличить объем средств на выплату за качество выполняемых работ.

4.9.9. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату доплат за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБДОУ по каждому из утвержденных перечней. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла работников по каждому из утвержденных перечней.

4.9.10. После установления стоимости одного балла по МБДОУ (стоимость балла устанавливается ежемесячно, закрепляется приказом заведующей МБДОУ), денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ, в результате чего получается размер доплат за качество выполняемых работ каждому работнику. Данные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.9.11. Определение размеров доплат за качество выполняемых работ на период с июля по декабрь происходит по такой же схеме.

4.9.12. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ для каждого работника детского сада устанавливается приказом руководителя МБДОУ.

4.10. Из фонда экономии оплаты труда работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

* + 1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
    - заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
    - тяжелое финансовое положение;
    - материальная помощь в случае понесения непредвиденного материального ущерба;
    - материальная помощь в случаях наступления событий, требующих значительных расходов (свадьбы, похороны, рождение ребенка и т. п.).
    - в отдельных случаях, заведующий МБДОУ вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

4.11. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с коллегиальным органом учреждения, на основании письменного заявления работника.

V. Порядок

установления должностных окладов, ставок заработной платы

работникам МБДОУ

5.1. Аттестация педагогических работников МБДОУ осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию с учетом имевшейся квалификационной категории, сохраняется педагогическим работникам, если действие квалификационной категории истек в период:

- длительной временной нетрудоспособности,

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- педагогическим работникам за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;

- подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе) квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю.

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. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

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

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

5.7. Учителям-логопедам специальных (коррекционных) МБДОУ (групп) для 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.

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

* 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 просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МБДОУ 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](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F23683B389DD08EF14D8D82k9J6F) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F26623C379DD08EF14D8D82k9J6F) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381725693E3B9F8D84F914818091k3J9F) 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](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381720643E36968D84F914818091397CA995DE7F8FF2F41FC6k9JCF) 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 высшегопрофессионального 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.

5.10. Руководитель МБДОУ 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.

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

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

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

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

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

7.1 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от: 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

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

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю –учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

на 1 ставку учителя- логопеда – 2 комбинированные группы.

на 1 ставку учителя- логопеда – 1 группа компенсирующей направленности;

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;

- индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;

- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;

- работа с педагогами и родителями – до 1 часа;

- обследование детей – до 1 часа;

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам

на 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы.

Распределение рабочего времени:

- занятия – 8 занятий – до 4 часов;

- подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;

- изготовление пособий и костюмов – до 4 часов;

- работа с педагогами и родителями – до 4 часов;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям МБДОУ; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного возраста; педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) образовательных учреждений, социальным педагогам.

на 1 ставку воспитателя

Распределение рабочего времени:

- занятия – до 12 занятий – до 6 часов;

- проведение режимных моментов с детьми группы – до 30 часов.

На 1 группу – 0,08 ставки педагога-психолога.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – до 8 часов;

- индивидуальные занятия – до 13 часов;

- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;

- работа с педагогами и родителями – до 9 часа;

- диагностирование детей – до 5 часа.

7.3. Продолжительность рабочего времени шеф-повара, поваров МБДОУ (по результатам проведения специальной оценки условий труда) составляет – 36 часов в неделю.

7.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2. – 7.3., составляет 40 часов в неделю.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.