

Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, администрации города Ставрополя, комитетом образования администрации города Ставрополя, а также настоящим Положением.

 2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. В порядке исключения 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 рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

 2.5. Штатное расписание утверждается руководителем МБДОУ д/с №1 «Улыбка» г. Ставрополя.

 2.6. Фонд оплаты труда работников формируется учреждением на календарный год, исходя из размеров субвенций, предоставленных бюджетному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств, используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

2.7. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБДОУ д/с №1 «Улыбка» № 1 г. Ставрополя работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с №1 «Улыбка» № 1. Руководителю - материальная помощь выплачивается согласно приказу комитета образования администрации города Ставрополя при наличии экономии фонда оплаты труда.

 **Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников**

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава.

Должностной оклад руководителю дошкольного образовательного учреждения, устанавливаемый в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности и требования к квалификации  | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I | II | III |
| 1. | Заведующий  | 19563 | 18323 | 17191 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава.

Должностные оклады заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения, в зависимости от группы по оплате труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I | II | III |
| 1. | Заместитель заведующего | 17618 | 16502 | 15482 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава.

Должностной оклад главного бухгалтера, заместителя руководителя по административно-хозяйственной части устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате труда руководителей |
| I | II | III |
| 1. | Главный бухгалтер | 17510 | 16394 | 15374 |
| 2. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части | 17510 | 16394 | 15374 |

1.4. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | Первый квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 6258 |

1.5. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 01. | Первый квалификационный уровень | музыкальный руководитель; | 9450 |
| 03. | Третий квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог | 10890 |
| 04. | Четвертый квалификационный уровень | учитель-логопед | 12055 |

Примечания:

Приведенные в настоящей таблице ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее или среднее специальное профессиональное образование и (или) квалификационную категорию.

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

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

 1.6. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад по ПКГ, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| **Делопроизводитель** | 5319 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 4 квалификационный уровень |
| **Ведущие: экономист, бухгалтер** | 6571 |

1.7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Должностной оклад, рублей |
| **Дворник** | 1 | 4085 |
| **Кладовщик** | 2 | 4085 |
| **Кухонный рабочий** | 2 | 4085 |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания** | 3 | 4269 |
| **Рабочий по стирке и ремонту белья** | 2 | 4085 |
| **Уборщик производственных и служебных помещений** | 2 | 4085 |
| **Повар** | 5 | 5448 |

В случаях, когда заработная плата работника МБДОУ д/с №1 «Улыбка» № 1 г. Ставрополя, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графика работы ДОУ) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным и законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник ДОУ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику ДОУ по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.1.Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда и (или) опасными особыми условиями труда;

выплаты 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).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируют в трудовых договорах работников.

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том

числе, за работу с вредными условиями труда в размере 4% от должностного оклада установить следующим работникам:

-кухонной рабочей

-поварам.

2.3. Выплаты 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).

2.4 За работу в группах комбинированной направленности для детей с нарушением речи в возрасте от пяти до семи лет до 20% должностного оклада следующим сотрудникам:

-заведующему-20%

-Зам заведующему по УВР-20%

-музыкальному руководителю -10%

 - учителю-логопеду – 20%;.

 - воспитателю-20%

 - помощникам воспитателя-15%

2.5. Работникам образовательного 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 совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон или фиксированной суммой.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении 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 компенсационного характера определяются каждому работнику образовательного учреждения дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями образовательного учреждения 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.

**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, настоящим Положением, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ 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 ДОУ в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДОУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав и положение о деятельности Комиссии утверждается приказом заведующего ДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

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

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы в т.ч.:

 **Заместителю заведующего по УВР (18,8%)**

- 18,8% - за материальную ответственность (канцелярские товары и методические пособия)

**Заместителю заведующего по АХЧ 37,6 %)**

- за ведение документации по ГО и ЧС, пожарной безопасности, антитеррору – 7,2%

- за ведение учета и контроля за правильным использованием спецодежды, белья и мягкого инвентаря – 10%

- за участие в составлении актов на списание пришедших в негодность спецодежды, белья и мягкого инвентаря – 10%

- за оформление установленной документации (ведение журнала учета белья) – 5%

- за соблюдение порядка получения, выдачи, хранения и списания в следствии износа спецодежды, белья, а также сроков их носки, обмена и правил метки – 5%

**Главному бухгалтеру (30,4 %)**

- за дежурство административных работников – 3%

- за оказание методической помощи работникам бухгалтерии по вопросам бух. учета – 5%

 - за работу с внебюджетными фондами и ИФНС (переписка, рассмотрение

 спорных ситуаций) - 5%

 -за участие в работе по разработке плана финансово-хозяйственной

 деятельности, контроль за его исполнением - 5%

 - за обеспечение своевременного перечисления налогов и сборов в

 федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в

 государственные внебюджетные социальные фонд - 5%

 - за организацию работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом,

 фондами социального страхования, обязательного медицинского

 страхования и т.д. – 2,4%

 - за предоставление своевременно отчетов в Комитет образования – 5%.

**Воспитателю (председателю ПК)**

- за руководство профсоюзной организации – 25%.

**Делопроизводителю (106,67%)**

- за участие в разработке должностных инструкций сотрудников и в разработке положений – 65,67%

- за ведение табеля рабочего времени – 30%

**Кладовщику 148,93%)**

-за низкую механизацию труда технического процесса– 48,93%

- ,погрузочно-разгрузочные работы- 100%

**Повару** (42%-80%)

- за низкую механизацию технического процесса - 20-60%

- за выполнение работ по озеленению и благоустройству, за участие в организации проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения – 30%

 - за работу с родителями, по компенсационным выплатам части родительской платы – 5%

 - за контроль по оформлению пакетов документов от поставщиков по продуктам питания (правильность оформления, наличие вех сопроводительных документов), контроль за ценами по продуктам питания - 20%

 - за разъяснительную работу с родителями по оплате за присмотр и уход за

 детьми - 10%

 - за подготовку дополнительных данных по соответствующим участкам

 бухгалтерского учета для составления отчетности, за сохранность

 бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с

 установленным порядком для передачи в архив - 20%

 - за выполнение работы по формированию, ведению и хранению базы

 данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную

 информацию, используемую для обработки данных - 20%

 - за подготовку платежных поручений и отправка их в Федеральное

 казначейство по системе СУФД – 20%

- за оформление договоров, ведение книги регистрации договоров по продуктам питания, контроль за их исполнением - 15% .

**Экономисту (110 %)**

 - за размещение информации об учреждении на сайте www.bus.gov.ru – 10%

 - за организацию и проведение электронных аукционов на сайте www.zakupki.gov.ru закупку продуктов питания и всевозможных предметов, необходимых для функционирования детского сада - 30%

 - за работу с отделами технической поддержки сайтов гос. закупок,

 (электронная подпись, замена ключей, отсутствие сохранности

 размещенной информации и т.д.) – 40%

 - за предоставление дополнительной информации для формирования

 бухгалтерских отчетов - 10%

**Помощникам воспитателей (28,71-40,17%)**

- за выполнение работ по озеленению и благоустройству прогулочного участка, за участие в организации проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения – 28,71 – за ставку помощника воспитателя;

40,17 – за 1,5 ставки помощника воспитателя

**Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания (160,33%)**

- за выполнение работ по благоустройству территории (стрижка кустов, покос травы, чистка кровли от листвы и снега и т.д.), за выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями, за отсутствие замечаний на техническое обслуживание здания, механизмов – 160,33%

**Дворнику – 175,23%**

- за увеличение объема работ, связанных с благоустройством территории **–** 175,23%.

**Кухонной рабочей – (153,24%)**

- за выполнение работ по озеленению и благоустройству за участие в организации проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения – 153,24%.

**Уборщик служебных и производственных помещений – 171,4%.**

- за выполнение работ по озеленению и благоустройству за участие в организации проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения –171,4%.

Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий приобщения детей к труду – 30%.

Выплаты к заработной плате педагогических работников отнесенных к категориям молодых специалистов, - 20% от основного должностного оклада за счет средств краевого бюджета

 Денежные выплаты к заработной плате педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения:

 В размере 2000 (Две тысячи) рублей в месяц следующим работникам:

-воспитателям, воспитателям-предметникам

-музыкальному руководителю

-учителю-логопеду

-педагогу-психологу

Денежные выплаты к заработной плате обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения:

В размере 500 (пятьсот) рублей следующим работникам обслуживающего персонала:

-помощникам воспитателей

-кладовщику

- поварам

- кухонному рабочему

-рабочему по стирке и ремонту белья

-уборщику служебных и производственных помещений.

 За участие в работе городской инновационной площадки устанавливается выплата следующим работникам:

-заведующему – 20% (приказ комитета образования)

-заместителю заведующего по УВР – 15%

-воспитателям, принимающим участие в экспериментальной работе – 10%.

- музыкальному руководителю – 10%;

- педагогу психологу– 10%;

- учителю-логопеду-10%.

3.2.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно педагогическим работникам:

 имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;

* имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

 За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

 за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - в размере 5% установленного должностного оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки;

 за наличие первой квалификационной категории — 15% установленного должностного оклада;

 за наличие высшей квалификационной категории — 20% установленного должностного оклада.

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

 3.2.3 Выплаты за стаж работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

Выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

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

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

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

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

3.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

 Выплаты к заработной плате производятся по приказу заведующего, в пределах фонда оплаты труда.

 Виды премий:

- по итогам квартала, полугодия, года;

- в связи с особо значимыми событиями (при объявлении благодарности или награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края, главы администрации города Ставрополя и Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края; государственными и профессиональными праздниками; в связи с юбилейными датами у женщин 55 лет, у мужчин 60 лет;

- за победу во всероссийских, региональных, краевых, городских, районных конкурсах;

-за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы (по итогам летне-оздоровительной кампании, подготовки к учебному году, подготовки к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону и др.).

Премия может быть выплачена либо в процентах от оклада, либо в виде конкретной суммы и максимальным размером не ограничивается. Основное требование к выплате премий - представление заместителей заведующего, либо обсуждение на заседании ПК ДОУ. (Положение о премировании работников).

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

3.4. 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.

Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.5. 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. За качество выполняемых работ:**

Перечень критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг с установлением фиксированной стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников - в сумме 1238 рублей 36 копеек По должности руководящего состава, общеотраслевых должностей служащих, общеотраслевых должностей рабочих - в сумме 339 рублей 44 коп. и утверждается приказом заведующего ДОУ.

Неиспользованная сумма при распределении баллов ежемесячно может использовать на выплаты премий и материальной помощи сотрудникам ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

**Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

**за результативность и эффективность работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Должность** | **Критерии** | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | Заместитель по УВР | 1. Информационная открытость деятельности ДОУ, качественное исполнение плана мероприятий по реализации образовательной программы2.Наличие и развитие вариативных форм дошкольного образования3.Демонстрация достижений педагогов через систему открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций4. Отсутствие предписаний надзорных органов в области образовательной деятельности5. Участие учреждения и воспитанников в конкурсах:городского,краевого ивсероссийского уровней6.Отсутствие обоснованных жалоб на образовательную деятельность учрежденияВсего баллов | 2112123110 |
| 2 | Заместитель по АХЧ | 1.Отсутствие замечаний со стороны заведующего и родителей на организацию работ по благоустройству и санитарно-гигиеническому состоянию территории ДОУ2.Проведение мероприятий по реализации программы энергосбережения3.Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностямиВсего баллов | 111 3 |
| 3 | Воспитатель | 1. Посещаемость - посещаемость более 100%- 99,9-80% - менее 75%2. Взаимодействие с родителями  - отсутствие конфликтов, жалоб- привлечение родителей к участию в выставках, конкурсах, проводимых в ДОУ, городе и т.д.- контроль за своевременной родительской платой3. Участие педагога в культурном досуге ДОУ- участие в утреннике на другой группе- проведение праздничных мероприятий для родителей воспитанников4. Имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории5. Участие педагогов в конкурсах разного уровня6. Отсутствие жалоб со стороны администрации (своевременная сдача документации, отчетов для ИАС «Аверс», соблюдение сан-эпидрежима в группе, выполнение должностных инструкций)7. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ)Всего: | 10,500,250,250,250,250,50,50,250,50,255 |
| 4 | Воспитатель по ФИЗО | 1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников2.Отсутствие травм, полученных воспитанником ДОУ3. Проведение открытых мероприятий, выступлений на семинарах, консультациях, методических объединениях ДОУ, города, педагогических советах, участие в конкурсах, спартакиадах, мероприятиях города, досугах для детей4. Имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории5. Ведение ИАС «Аверс: Управление ДОО»6. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников и родителей учреждения7. Своевременное предоставление информации для обновления содержания официального сайта ДОУ 8. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ)9. Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации.Всего баллов  | 0,50,50,50,510,50,50,50,55 |
| 6 | Музыкальный руководитель | 1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников2. Организация участия сотрудников и воспитанников в конкурсах городского, краевого и всероссийского уровней3. Имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории4. Своевременное предоставление информации для обновления содержания официального сайта ДОУ 5. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ)Всего баллов  | 0,510,5114,0 |
| 7 | Педагог-психолог | 1 Организация выпуска газеты «Наш детский сад»2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников ДОУ, родителей воспитанников3. Имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории4. Размещение информации содержания сайта ДОУ 5. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ)Всего баллов  | 10,50,5114 |
|  | Учитель - логопед, | 1. Своевременное предоставление информации для обновления содержания официального сайта ДОУ 2. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ)Всего баллов | 0,250,250,5 |
| 8 | Главный бухгалтер | 1. Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей
2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам начисления и выплаты оплаты труда
3. Отсутствие предписаний надзорных органов в области финансово- хозяйственной деятельности ДОУ

Всего баллов | 2226 |
| 9 | Бухгалтер | 1. Своевременное информирование родителей о праве получения выплат компенсации части родительской платы за содержание ребенка в учреждении
2. Контроль за исполнением компенсационных выплат, своевременный сбор документации.
3. Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты
4. Отсутствие жалоб и обращений от родителей по вопросам родительской оплаты и компенсации части родплаты

Всего баллов | 1110,53,5 |
|  | Экономист | 1. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета ОУ на отчетный год
2. Отсутствие замечаний по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности
3. Осуществление контроля за установленными лимитами теплоэнергоносителей
4. 100% исполнение утвержденного бюджета ОУ по бюджетным и внебюджетным средствам
5. Осуществление контроля за заключением и соблюдением условий договоров, мун. контрактов по ком. Услугам

Всего баллов | 0,510,50,513,5 |
| 10 | Делопроизводитель | 1.Отсутствие случаев несвоевременного оформления документации, замечаний по ведению делопроизводства2. Использование автоматизированных программ, владение информационными технологиямиВсего баллов  | 0,50,51 |
| 5 | Помощник воспитателя | 1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение норм выдачи питания.
3. Отсутствие случаев пищевых отравлений, ОКИ по вине помощника воспитателя, младшего воспитателя

Всего баллов  | 0,50,50,5**1,5** |
| 11 | Кладовщик | 1.Отсутствие недостач, излишек по результатам проверок2.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации3.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности3.Отсутствие замечаний на санитарное состояние складских помещений и условия хранения продуктов питанияВсего баллов  | 1,00,50,50,5**2,5** |
| 12 | Повар | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников на качество блюд2.Отсутствие замечаний на санитарное и техническое состояние пищеблока3.Отсутствие недостач и излишек по результатам проверок4. Отсутствие случаев пищевых отравленийВсего баллов  | 0,20,30,50,51,5 |
| 13 | Кухонный рабочий | 1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений со стороны заведующего, заместителя по АХЧ, медперсонала2.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил обработки продуктов3.Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ДОУВсего баллов  | 0,50,50,51,5 |
| 16 | Рабочий по стирке и ремонту белья | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников2.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения3.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведения отчетной документации по их движениюВсего баллов  | 0,50,511,5 |
| 17 | Уборщик служебных и производственных помещений | 1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудниковВсего баллов  | 0,50,51 |
| 18 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания (плотник, сантехник, электрик), | 1.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание здания, оборудования, механизмов2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников3. Отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасностиВсего баллов | 0,50,50,51,5 |
|  | Дворник | 1. Отсутствие жалоб на работу работника

2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности3. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние прилежащей территории к зданию1. Всего баллов.
 | 0,50,50,51,5 |

**Раздел 5. Порядок оказания материальной помощи**

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Раздел 6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений**

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

6.2. 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).

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

6.4. 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.

6.5. 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.

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

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

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

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

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

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.

6.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 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.

6.10. Руководитель ДОУ проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

**Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

7.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

7.1.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для музыкального руководителя устанавливается не более 24 часов в неделю.

7.1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для учителя-логопеда устанавливается не более 20 часов в неделю.

7.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.1.1-7.1.3 составляет 40 часов в неделю.

**Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений**

8.1. Месячная заработная плата педагогов (в том числе педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

8.2. За время работы в периоды отмены образовательного процесса в ДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

8.3. Тарификационные списки педагогов ежегодно утверждаются руководителем ДОУ по согласованию с Учредителем.

**Раздел 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

* 1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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 месяце по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**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 проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Преподаватель; учитель;воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); |
| Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности); |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»  | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)  |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детскихшкол искусств по видам искусств) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель  | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель |

 Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с председателем профсоюзного комитета ДОУ и утверждения заведующим ДОУ.