

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 40 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
(МБДОУ д/с № 40)

Согласовано:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 40
протокол № 8
от «07» декабря 2022 г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ д/с № 40
_____ / И.А. Диденко/
Приказ № 162 -ОД
«07» декабря 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №40 г. Ставрополя.**

г. Ставрополь, 2022

Раздел 1. Общие положения.

Настоящее положение по оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения подведомственного Комитету образования администрации города Ставрополя, разработано в соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», и приказами комитета образования администрации города Ставрополя от 29.07.2019 года № 371-ОД, «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя», приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 № 688-ОД, № 689-ОД, «О внесении изменений в раздел 2 Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022 № 515-ОД, 517-ОД, «О внесении изменений в раздел 2 Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 17.08.2022 № 562-ОД»».

1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из бюджета города Ставрополя.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим положением;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников образовательного учреждения;
- Требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит:

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

3. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровне квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

4. 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, также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

5. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

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

- профессиональная квалификационная группа должностей работников первого уровня – должности, которые не требуют наличия профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей работников второго уровня - должности, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей работников третьего уровня – должности, требующие наличия высшего профессионального образования.

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

В порядке исключения отдельные должности работников, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным

группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей.

7. Должности работников, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия соответствующей должности.

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

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), не включается.

9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Нормы рабочего времени.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады работников выплачиваются за установленную норму часов:

- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю - учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю – воспитателям специальных (комбинированных) групп;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – старшим воспитателям, воспитателям дошкольных образовательных учреждений, педагогам-психологам, социальным педагогам.

Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, составляет 40 часов в неделю.

Перечень профессий и должностей работников в МБДОУ д/с № 40 города Ставрополя, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: - заместителю заведующего по АХЧ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней; - главному бухгалтеру предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

РАЗДЕЛ 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения.

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады, ставки заработной платы работников образовательных учреждений

2.1.1. Должностной оклад руководителя дошкольного учреждения устанавливается 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	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заведующий, имеющий высшую квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы руководителя более 3-х лет	22 295	20 882	19591	18429

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/ п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	19956	18684	17521	16469
2.	Главный бухгалтер	19956	18684	17521	16469

В размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной, по финансово-экономическим вопросам, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается следующий уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее-предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения (человек)	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	До 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	До 3,0
3.	От 500 до 1000 включительно	До 3,5
4.	От 1000 до 2000 включительно	До 4,0
5.	Свыше 2000	До 4,5

Конкретный размер предельной кратности устанавливается приказом руководителя учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей,

главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитываются.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

№ п/п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7781

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10916
2.	Второй квалификационный уровень	Социальный педагог	11447
3.	Третий квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	12579
4.	Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	13924

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

общеотраслевые должности служащих

1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 5319 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5737 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 6571 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 9178 рублей;

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.	Третий квалификационный уровень	Повар 5 разряда 6774
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.	Первый квалификационный уровень	Без категории экономист, бухгалтер 8170

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

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий **4848 рублей;**

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих **5080 рублей;**

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих **6695 рублей;**

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих **6774 рублей;**

2.4.2. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

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

2.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

РАЗДЕЛ 3. Выплаты компенсационного характера.

3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, заключенных с работниками образовательного учреждения.

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

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

Доплата за работу во вредных условиях труда в размере до 8% должностного оклада, ставки заработной платы.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2	3
1.	Повар 5 разряда	8

Руководитель образовательного учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ “О специальной оценке условий труда”

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется приказом руководителя образовательного учреждения пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. 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).

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 или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника;

выполнение дополнительной работы за пределами основного рабочего времени в порядке совместительства;

выплаты за работу в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в пределах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой речевого развития) (учитель-логопед, воспитатели комбинированных групп) с учетом педагогической нагрузки	20
2.	За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой речевого развития) (воспитатель ФИЗО, музыкальный руководитель)	0- 5, согласно сетке занятий в данных группах, на основании Приказа руководителя учреждения
3.	Помощникам воспитателей за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии	15
4.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
5.	За оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	50(но не более 5000)

Примечание к таблице:

Перечень работников и конкретные размеры выплат к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда данные выплаты имеют

минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом педагогической нагрузки.

3.2. Выплаты до минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцировано в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть увеличены, уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

РАЗДЕЛ 4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, настоящим Положением, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительского 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 учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников образовательного учреждения.

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

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

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

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

- оценку объективности представленных работниками учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику учреждения на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- лист согласования протокола.

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

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по следующим видам:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплат, %
1	Зам. руководителя по АХЧ	29,5
2	Главный бухгалтер	87
3	Бухгалтер	150
4	Старший воспитатель	50
5	Дворник	190,90
6	Музыкальный руководитель	6,5
7	Учитель-логопед	10
8	Воспитатель	6,5
9	Педагог-психолог	15
10	Помощник воспитателя	59,94
11	Кладовщик	190,90
12	Кухонный рабочий	190,90
13	Рабочий по комплексному обслуживанию	182,85
14	Уборщик служебных и производственных помещений	204,85
15	Повар 5 разряд	133,31
16	Председатель первичной профсоюзной организации	25
17	Экономист	500 руб

за выполнение особо важных и ответственных работ.

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за выполнение муниципального задания;

за наличие квалификационной категории;

за материальную ответственность.

в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях с учетом педагогической нагрузки:

при стаже работы свыше 5 лет – 5%;

при стаже работы свыше 10 лет – 10%;

при стаже работы свыше 15 лет – 15%.

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

д) за дополнительный объем работ, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

1. Заместителю заведующего по АХЧ-

9,5% - за материальную ответственность;

15% - за выполнение обязанностей ответственного по охране труда;

5% - за ведение табеля учета рабочего времени по прочему персоналу.

2. Председателю профсоюзной организации (воспитателю)-

25% - не освобожденному от основной работы, за участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

3. Главному бухгалтеру-

20% - за выполнение муниципального задания;

67 % - за интенсивность (умственный труд, большой документооборот, увеличенная степень и плотность занятости работника).

4. Бухгалтеру-

60% - за интенсивность (большой документооборот, увеличенная степень и плотность занятости работника);

30% - за дополнительный объем работ (за формирование банка (дело) данных на получателей (родителей) компенсации части родительской платы, начисление компенсации части родительской платы, работа со Сбербанком РФ. За формирование банка (дело) данных на возмещение части родительской платы отдельным категориям граждан, не подлежащей компенсации и начисление возмещения части родительской платы;

20% - за выполнение муниципального задания;

10%- за дополнительный объем работы связанный с проверкой табелей учета посещаемости детей на соответствие с меню требованием.

30 % - бухгалтер ответственный за формирование и предоставление ежемесячно сведений по выплаченной компенсации родительской платы на портале ЕГИССО.

5. Экономисту-

2063,95руб - ответственную за работу по 44-ФЗ;

500 руб-за дополнительный объем работ

6. Воспитателю-

6,5% - за перенаполняемость групп;

7. Кладовщику-

35% - за материальную ответственность;

50% - за погрузочно-разгрузочные работы;

105,9% - за сбор документации, подтверждающей качество продукции, За проведение визуальной экспертизы продуктов питания, за дополнительный объем работы связанный с составлением и расчетами меню-требования в электронном виде и сводом его с рапортчиками.

8. Старшему воспитателю-
25% - за ведение официального сайта ДООУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством, регламентирующим формирование открытых и общедоступных информационных ресурсов системы образования;
20 % - за выполнение муниципального задания;
5%- от оклада - за ведение табеля учета рабочего времени по педагогическому персоналу.

9. Повару 5 разряда-
133,31% - за интенсивность труда (подвижный характер работы, работа с технологическим оборудованием);

10. Помощнику воспитателя-
59,94 % - за интенсивность труда выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями;

11. Кухонному рабочему-
190,90% - за интенсивность труда (выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями)

12. Дворнику-
190,90 % - за интенсивность труда (выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями, покос травы, стрижка кустарников, обрезка деревьев, чистка кровли от листвы и снега, погрузочно-разгрузочные работы).

13. Рабочему по комплексному обслуживанию здания-
182,85 % - за интенсивность труда (за ремонтные работы в больших объемах, за отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий и сооружений, за отличное соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности)

14. Уборщику служебных помещений за интенсивность труда (за сложность, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: внеплановую уборку музыкального зала после каждого проведенного утренника, уборку помещений после ремонтных работ, обработку туалетных комнат) 204,85 % от оклада.

Выплаты к заработной плате молодым специалистам, работающим по специальности и приступившим к деятельности после окончания высших и средних специальных учебных заведений не имеющих квалификационной категории на период первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу.

Денежные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, обслуживающему персоналу учреждения:

1. Воспитателям в группах, воспитателям - предметникам в размере 2000 (две тысячи) рублей в месяц;

2. Педагогическим работникам в размере 2000 (две тысячи) рублей в месяц:

- музыкальным руководителям;
- учителям-логопедам;
- учителям-дефектологам;

- педагогам-психологам;
- социальный педагог.

3. Обслуживающему персоналу в размере 500 (пятьсот) рублей в месяц:

- помощникам воспитателя;
- работникам пищеблока (шеф повар, повар, кухонный рабочий);
- кладовщикам;
- дворник;
- уборщик служебных помещений.

Доплата к должностному окладу педагогическим работникам, обслуживающему персоналу, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы и начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.);

Выплаты работникам, ответственным за организацию питания, за размещение заказов на поставки товаров, выполнения работ, оказание услуг; за разработку котировочной (аукционной документации; за работу на официальных сайтах РФ; за работу в АИС «АВЕРС» Контингент ДОУ в учреждении, за организацию работы с интерактивными досками на группах ДОУ, за фото и видео съемку в учреждении.

Педагогическим работникам и специалистам учреждения ежемесячно производить доплату:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере до 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 до 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 до 30 процентов, «заслуженный» – до 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере до 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. При наличии у работника двух и более

почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - в размере 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

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

4.4. За качество выполняемых работ на основании Перечня критериев и показателей качества оценки работы.

5. Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения за результативность и эффективность работы

Заместитель заведующего по АХЧ:

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Зам. зав. по АХЧ	Комиссия
Санитарно-гигиенические условия	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории МДОУ: - Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов; - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
	Выполнение заявок работников на устранение технических неполадок в помещениях ДОУ.	1		

	Организация контроля за работой младшего обслуживающего персонала	1		
Организация питания	Отсутствие замечаний по организации питания в ДОУ	1		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Создание условий для обеспечения безопасности учреждения.	1		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности.	0,5		
Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества ДОУ	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ДОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.), разъездной характер работ.	1		
	Своевременность постановки на учет материальных ценностей. Работа с воспитателями по оформлению материальных ценностей, приобретенных родительскими комитетами для нужд групп.	0,5		
	Своевременное списание материальных ценностей	0,5		
	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему, капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,5		
Всего по критериям		8		

Повар:

			Выполнено
--	--	--	-----------

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Повар	Комиссия
Организация питания	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	2		
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд	1,5		
Организация обеспечения санитарного состояния	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пищеблока, выполнение графиков уборки пищеблока, обработки посуды.	1		
	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей, сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий, ремонтных работ и по благоустройству ДОУ.	1		
Всего по критериям		5,5		

Главный бухгалтер

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Глав. бух.	Комиссия
Общие показатели :	100% исполнение утвержденного бюджета ДОУ по бюджетным и внебюджетным средствам.	1		
	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей.	0,5		
	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств.	1		

	Соблюдение сроков выверки расчетов по всей деятельности. Своевременная сдача отчетов, предоставление информации по требованию руководителя ДОУ, комитета образования АГС и др.	1		
	Интенсивность и напряженность труда. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом	1		
	Эффективность работы по закупочной деятельности	1		
Организация работы с родителями и воспитанников и сотрудниками ДОУ:	Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты. Контроль за исполнением компенсационных выплат, своевременный сбор документации.	0,5		
	За работу по привлечению пожертвований в благотворительный (целевой) фонд учреждения.	0,5		
	Отсутствие жалоб и обращений от родителей и работников учреждения и по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты.	1		
Социальные и поликультурные компетенции	Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, администрации города, комитета образования АГС	0,5		
Всего по критериям		8		

Бухгалтер

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Бухгалтер	Комиссия

Общая деятельность	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета ДОУ на очередной год. 100% исполнение утвержденного бюджета ДОУ по бюджетным и внебюджетным средствам.	1,5		
	Соблюдение сроков выверки расчетов по всей деятельности.	1		
Работа с родителями и сотрудниками ДОУ	Контроль за исполнением компенсационных выплат, своевременный сбор документации.	1		
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты.	1,5		
	Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты.	1		
Организация питания	Регулирование норм выдаваемых продуктов.	1,5		
Социальные и поликультурные компетенции	Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, администрации города, комитета образования АГС	0,5		
Всего по критериям		8		

Воспитатель

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Воспитатель	Комиссия
1. Результативность	1.1. Сохранение и укрепление физического и психического здоровья (использование ЗСТ).	1		

деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	(Низкий уровень заболеваемости не более 10%).			
2. Компетенция самоорганизации и самообразования	2.1. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности ДООУ, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, размещение педагогического опыта и его результатов на личном сайте, сайте ДООУ и других информационных системах и информационно-телекоммуникационных сетях.	1		
	2.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, мероприятиях, проводимых администрацией города.	1		
3. Инновационная деятельность педагога	3.1 Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик, участие в инновационной деятельности, повышающий авторитет и имидж ДООУ.	1		
4. Формирование социальных и поликультурных компетенций	4.1. Организация углубленной тематической работы с воспитанниками группы и ее результативность.	1		
Всего по критериям		5		

Учитель-логопед:

	Наименование показателя		Выполнено
--	-------------------------	--	-----------

Наименование критерия		Кол-во баллов	Уч.-логоп.	Комиссия
1. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	1.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, мероприятиях, Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др. проводимых администрацией города.	1		
2. Компетенция самоорганизации и самообразования	2.1. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности ДОУ, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях.	1		
	2.2. Размещение педагогического опыта и его результатов на личном сайте, сайте ДОУ и других информационных стендах и информационно-телекоммуникационных сетях.	1		
3. Инновационная деятельность педагога	3.1. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик, участие в инновационной деятельности, повышающей авторитет и имидж ДОУ.	1		
4. Формирование социальных и поликультурных компетенций	4.1. Участие в работе ПМПК ДОУ и своевременное оформление соответствующей документации.	1		

Всего по критериям		5		
---------------------------	--	----------	--	--

Музыкальный руководитель:

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Муз. рук.	Комиссия
1. Компетенция самоорганизации и самообразования	1.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, мероприятиях, Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др. проводимых администрацией города.	1		
	1.2. Организация углубленной тематической работы с воспитанниками и ее результативность. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности ДОУ, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, размещение педагогического опыта и его результатов на личном сайте, сайте ДОУ и других информационных системах и информационно-телекоммуникационных сетях.	0,5		
2. Инновационная деятельность педагога	3.1. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, и имиджа ДОУ.	0,5		

Всего по критериям		2		
---------------------------	--	----------	--	--

Старший воспитатель:

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Ст. воспитатель	Комиссия
1. Результативность деятельности специалиста, выраженная в достижениях детей и сотрудников	Результативное участие педагогов ДОУ, воспитанников и самого старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства различных уровней, мероприятиях, проводимых администрацией города.	1		
2. Компетенция самоорганизации и самообразования	2.1. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности ДОУ, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, размещение педагогического опыта и его результатов на личном сайте, сайте ДОУ и других информационных системах и информационно-телекоммуникационных сетях.	1		
3. Инновационная деятельность специалиста	3.1. Наличие разработанных методических рекомендаций, положений, нормативных актов для внутреннего пользования всеми субъектами образовательного процесса.	0,5		
	3.2. Развитие педагогического творчества: разработка и внедрение и результативность авторских программ.	1		

	Технологий, участие в научно-исследовательской, инновационной работе, конференциях и др.			
4. Формирование социальных и поликультурных компетенций	4.1. Организация взаимодействия с социумом институтами города Ставрополя..	0,5		
	4.2. Работа в региональной электронной информационной системе "Web-комплектование" (АВЕРС).	1		
Всего по критериям		5		

Воспитатель по ФИЗО:

Наименование критерия	Наименование показателя	Кол-во баллов	Выполнено	
			Восп. физо	Комиссия
1. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	1.1. Планирование и качество проводимой индивидуальной работа с детьми.	0,5		
	1.2. Результативность работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.	0,5		
	1.3. Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и другим мероприятиям).	0,5		

2. Компетенция самоорганизации и самообразования	2.1. Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	1		
	2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, мероприятиях, Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др. проводимых администрацией города.	1		
3. Инновационная деятельность педагога	3.1. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.	1		
	3.2. Использование воспитателем физо информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов.	0,5		
4. Формирование социальных и поликультурных компетенций	4.1. Организация студийно-кружковой работы и углубленной тематической работы с воспитанниками группы. Содержание стенда по предмету деятельности в рекреации.	1		
	4.2. Подготовка и проведение социально ориентированных мероприятий на базе ДОУ по профилактике, пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ	0,5		
	4.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения	0,5		
Всего по критериям		7		

Педагог-психолог

	Наименование показателя		Выполнено
--	-------------------------	--	-----------

Наименование критерия		Кол-во баллов	Пед.-психолог	Комиссия
1. Результативность деятельности специалиста, выраженная в достижениях детей	1.1. Участие в работе службы мониторинга ДОУ	0,5		
	1.2. Размещение педагогического опыта и его результатов на личном сайте, сайте ДОУ и других информационных стендах и информационно-телекоммуникационных сетях.	0,5		
2. Компетенция самоорганизации и самообразования	2.1. Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	1		
	2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях, мероприятиях, Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и др. проводимых администрацией города.	1		
3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	3.1. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.	0,5		
4. Формирование социальных и поликультурных компетенций	4.1. Участие в работе ПМПК ДОУ и своевременное оформление соответствующей документации.	0,5		

Всего по критериям		4		
---------------------------	--	----------	--	--

Максимальное количество баллов может быть увеличено при наличии ФОТ и в зависимости от личного вклада каждого работника и конечных результатов деятельности.

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) или за пределами рабочего времени в порядке совместительства наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, выплата стимулирующего характера (баллы) могут выплачиваться по двум основаниям.

Устанавливается фиксированная стоимость балла, данная стоимость балла утверждается приказом руководителя учреждения. Расчет стоимости балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников образовательного учреждения.

4.5. Премияльные выплаты:

- по итогам месяца;
- по итогам учебного года;
- по итогам квартала, полугодия, календарного года;
- к праздничным датам, юбилейным датам;
- за активное участие в организации и проведении мероприятий проводимых в ДООУ, администрацией города, УО (за открытые занятия, за участие в конкурсах, за участие в городских методобъединениях и т.д.)
- за сдачу квартальной, полугодовой, годовой отчетности.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, а также положение о премиальных выплатах образовательного учреждения. Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Премирование работников учреждения производится в пределах планового фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом учреждения и при наличии экономия ФОТ.

4.6. Стимулирующие выплаты является составной частью заработной платы работников учреждения при исчислении среднего заработка для оплаты всех видов отпусков, при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, и в других случаях исчисления среднего заработка.

4.7. Стимулирующие выплаты выплачивается ежемесячно и учитывается при определении налоговой базы по страховым взносам и на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

4.10. Размер выплат 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 перечне показателей эффективности деятельности.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим приказом в пределах фонда оплаты труда. В случае, если часть стимулирующих выплат будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть увеличены, уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от личного вклада каждого работника и конечных результатов деятельности и определяются учреждением самостоятельно.

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;
- в иных случаях.

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 ограничивается и выплачивается на основании письменного заявления при имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников.

6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения.

6.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется 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.

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

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника образовательного учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в 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.

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

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

- 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;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренные 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;

- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиями рабочих;

- 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;

- 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;

- 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.

6.6. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы, ежегодно составляет и утверждает на работников образовательного учреждения, выполняющих без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих данную работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений.

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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