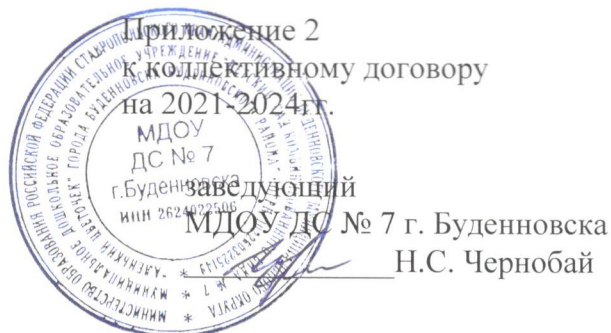




Председатель первичной профсоюзной организации
МДОУ ДС № 7 г. Буденновска
О.В. Левченко

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 7 «Аленький цветочек»
города Будённовска Буденновского района»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 7 «Аленький цветочек» города Будённовска Буденновского района» (далее - Положение) определяет механизм оплаты труда в казенном учреждении.

1.1. Повышенная оплата труда работникам (выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате) за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 7 «Аленький цветочек» города Будённовска Буденновского района», (далее – учреждение) включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются в учреждении применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждения по согласованию и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

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

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4040

2.1.2. 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)
	2	3	4
	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6650

3	квалификационный уровень	воспитатель;	7500
4	квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	8000

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1	Делопроизводитель	3960
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2	Заведующий хозяйством ; Заведующий складом.	5492

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

п/п	Наименование профессии	Диапазон тарифных разрядов	Оклад (ставка заработной платы), руб.
	Дворник	1	3899
	Кастелянша	2	4085
	Машинист по стирке белья, оператор стиральных машин	2	4085
	Уборщик служебных помещений	1	3899
	Повар	3 4 5	4269 5385 5448
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	4269
	Кухонный рабочий	2	4085
	Сторож <*>	2	4085

<*> - оплата сторожам производится на основании суммированного рабочего времени на конец календарного года.

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

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

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

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

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

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях на территории Буденновского муниципального района к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

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

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
	Педагогическим работникам учреждения за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии.	20%
	Младшим воспитателям учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%

Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципального учреждения и т.д., с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда учреждения	30 %
Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими, цикловыми объединениями, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями: Районного уровня	15 %

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором (заведующим) образовательной организации по согласованию с представительным органом работников организаций и 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.

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

3.6.2. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни.

Работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон).

Доплаты за дополнительную работу по другой должности (профессии) или за исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника не должна включаться в размер оплаты труда.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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

4.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы
- б) за качество выполняемых работ
- в) за стаж непрерывной работы
- г) премиальные выплаты по итогам работы

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- ежемесячная выплата к заработной плате педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов устанавливается по основному месту работы в размере 1000 рублей не зависимо от педагогической нагрузки и выплачивается в течении трех лет со дня его принятия на работу. Выплачивается одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в период временной нетрудоспособности.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты воспитателям казенных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей. Указанная выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной настоящим Положением. В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер ежемесячной денежной выплаты устанавливается пропорционально

фактически занимаемой штатной должности. В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная денежная выплата воспитателям дошкольных образовательных учреждений не увеличивается;

- музыкальным руководителям учреждения – 2000 рублей на протяжении работы в учреждении;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, за участие в работе районной инновационной площадки – 20%;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

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

Показатели

эффективности деятельности педагогических работников МДОУ ДС № 7 г. Буденновска

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника) на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ г.

Наименование показателя	Утвер ждено	Выполнено	
		Самооц енка	Оценка экспертн ой комиссии
1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования			
Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1,0		
Информационная открытость: •Соответствие содержания сайта образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования.	1,0		
•Информационно разъяснительная работа с родительской общественностью посредством ИКТ (раздел для родителей на сайте учреждения)	1,0		
2. Доступность качественного образования и воспитания			
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональных сообществах на семинарах, конференциях: •На всероссийском уровне •На региональном уровне •На муниципальном уровне	2,0 1,5 1,0		

Трансляция педагогического опыта: •публикация в СМИ, периодических изданиях, сборниках, методические разработки в сети Интернет (сайт ДОУ, сайты для специалистов ДОУ)	1,0		
Победа и участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (участие в подготовке педагогов, участие старшего воспитателя в конкурсах). •на всероссийском уровне •на региональном уровне •на муниципальном уровне	2,0 1,5 1,0		
Реализация дополнительных проектов экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др).	1,0		
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях •на всероссийском уровне •на региональном уровне •на муниципальном уровне	2,0 1,5 1,0		
Использование в работе (с педагогами, родителями, детьми) ИКТ технологий.	1,0		
Взаимодействие с социумом	1,0		
Повышение профессионального уровня педагогов: •своевременное прохождение курсов повышения квалификации; •Подготовка и проведение аттестации педагогических работников	1,0 1,0		
3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг.			
Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов.	1,0		
Отсутствие обоснованных жалоб.	1,0		
Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.)	1,0		
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Формирование комфортной образовательной среды в учреждении (тематические кабинеты, холлы, территория ДОУ)	1,0		
Качественное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году (подготовка документов по организации образовательного процесса, исполнение предписаний надзорных органов).	1,0		
5. Исполнительская дисциплина педагогического работника			
•Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений: •участие в общественной жизни ДОУ (субботники, ремонтные работы)	1,0 1,0		
7. Особые условия труда:			

•Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей (дополнительные физические и профессиональные нагрузки);	1,0		
•Общественная активность (работа в комиссиях и рабочих группах ДОУ);	1,0		
Всего по всем критериям	24,0		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы ВОСПИТАТЕЛЯ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника) на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____.

п/п	Критерии эффективности деятельности	Утверждено	Выполнено	
			Самооценка	Оценка экспертной комиссии
	<u>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:</u> 1.1. Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников (профилактика простудных заболеваний, совместные мероприятия). 1.2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе <u>сад</u> •посещаемость составляет свыше 85%, •посещаемость составляет от 75 до 85% •посещаемость составляет от 65% до 75% •посещаемость составляет ниже 65 % <u>ясли</u> •посещаемость составляет ниже 40%, •посещаемость составляет от 40 до 50% •посещаемость составляет от 50% до 65% •посещаемость составляет свыше 65 % •1.3. Отсутствие случаев травматизма и жалоб	0,5 1,5 1,0 0,5 0,5 1,0 1,5 2,0		
	<u>Развитие профессиональной компетенции</u> 2.1.Участие педагога в конкурсах (профессионального мастерства, методических находок и т.д.): •на всероссийском уровне •на региональном уровне •на муниципальном уровне •на уровне ДОУ 2.2.Участие воспитанников в конкурсах фестивалей, акциях и т.д.: •на всероссийском уровне •на региональном уровне	2,0 1,5 1,0 0,5 2,0 1,5		

•на муниципальном уровне •на уровне ДОУ	1,0 0,5		
2.3. Обобщение собственного педагогического опыта: •публикация в СМИ, периодических изданиях, сборниках, методические разработки в сети Интернет (сайт ОУ, сайты для специалистов ДОУ)	1,0		
2.4. Участие в методических объединениях, семинарах, педсоветах: •на региональном уровне •на муниципальном уровне •на уровне ДОУ	1,5 1,0 0,5		
2.5. Открытые занятия, мастер-классы: •на уровне ДОУ	0,5		
2.6. Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО (создание презентаций, буклетов, листовок, электронных пособий, папок –передвижек): •систематическое •эпизодическое	1,0 0,5		
Участие в анализе, корректировке и реализации ООП и рабочей программы педагогов с учетом требований ФГОС (ДО).	1,0		
Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	1,0		
Организация и функционирование кружка, секции, студии и иных объединений детей (на безвозмездной основе и превышающих ООП)	1,0		
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др)	1,0		
<u>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</u> •Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, конкурсы и т.д.) •Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников МДОУ в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных). •Привлечение родителей к деятельности ДОУ; •Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми (выполнение родительской платы на 90% и выше)	1,0 1,0 1,0 1,0		

	<u>Создание элементов образовательной инфраструктуры</u> (оформление кабинетов, музеев, тематических комнат и др.) •Формирование комфортной образовательной среды: участие в оформлении группы, участка, кабинета, холла и др. (тематичность, эстетичность, своевременность).	1,0		
	<u>Исполнительская дисциплина педагогического работника</u> •Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений: •участие в общественной жизни ДООУ (субботники, ремонтные работы)	1,0 1,0		
0	<u>Особые условия труда:</u> •Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей (дополнительные физические и профессиональные нагрузки); •Общественная активность (работа в комиссиях и рабочих группах ДООУ);	1,0 1,0		
ИТОГО:		25,0		

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 представительного органа работников.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом заведующего.

4.4.1. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

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

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

4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 3% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

за наличие высшей квалификационной категории – 22% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы :

при стаже работы от 1 до 3 лет – 1 %;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 3 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 5%;

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда 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 по направлению организации 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 том же учреждении.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- по итогам работы за календарный год;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;
- премия по итогам работы за год.
- единовременная премия в связи с особо

значимыми событиями;

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа заведующего.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (по итогам работы за месяц; по итогам работы за квартал; по итогам работы за полугодие; по итогам работы за год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается заведующим учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым

заведующим с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и воспитанниками учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых и районных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах:

- достижение педагогическими работниками и воспитанниками учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых и районных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - максимальный размер выплаты премий не ограничен;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - максимальный размер выплаты премий не ограничен.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками - максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 60 лет - женщины, 65 лет - мужчины) - 100%;

- к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу заведующего муниципального учреждения 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.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ ДС № 7 г. Буденновска
О.В. Левченко



МДОУ ДС № 7 г. Буденновска
Н.С. Чернобай

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 7 «Аленький цветочек» города Будённовска Буденновского района», утвержденного приказом от 14 мая 2021 г. № 33 ОД

III. Выплаты компенсационного характера

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

Добавить таблицу следующим пунктом

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
	Работникам ответственным за организацию питания в образовательной организации, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания: при количестве питающихся детей до 300 человек	15 %

IV. Выплаты стимулирующего характера

Пункт 4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда: добавить абзац

«- работникам организаций за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, 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 образовательной организации и др.) - 25 % от должностного оклада на время организации и проведения работы;»

Пункт 4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

Исключить первый абзац текста «за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 3% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)»

Дополнить абзац «за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)»

Пункт 4.4. Выплаты за качество выполняемых работ дополнить абзацем:

«Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 30% максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.»

Абзац седьмой пункта 4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы изложить в следующей редакции: «время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования».

В подпункте а) пункта 4.6. Премияльные выплаты по итогам работы, изложить в следующей редакции:

«ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации».

Пункт 4.6. Премияльные выплаты по итогам работы дополнить абзацем:

«Единовременные премии в связи с особо значимыми событиями должна производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (определение ВС РФ от 27.12.2017 №310-КГ17-19622)».