

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
детский сад № 76 «Рябинка»
МО г.Новороссийск

 Архипова О.С.

«09» января 2020г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
детский сад № 76 «Рябинка»
МО г.Новороссийск

 Афанасьева Е.В.

«09» января 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 76 «Рябинка»

муниципального образования город Новороссийск

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 76 «Рябинка» муниципального образования город Новороссийск, повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности педагогических работников, в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от _____ 2020 г. № _____ «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 76 «Рябинка» муниципального образования город Новороссийск (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 76 «Рябинка» муниципального образования город Новороссийск (далее – МБДОУ детский сад №76).

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые базовые оклады (базовый должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ детский сад №76 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не

установлено федеральным законом, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами организаций, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников МБДОУ детский сад №76 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденных в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций, в части оплаты труда работников, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы: по занимаемым должностям работников МБДОУ детский сад №76:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5823 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6598 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8925 рублей.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда организаций, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам МБДОУ детский сад №76 должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.7. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку или пропорционально нагрузке, образуя новый оклад.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ детский сад №76 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исполнении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ детский сад №76 может быть предусмотрено установления работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ детский сад №76, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителя МБДОУ детский сад №76 главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ детский сад №76 – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ детский сад №76 рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3., 3.6. и 3.9. настоящего Положения, устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников организаций (губернаторская) при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада)) денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц, при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени *.

* К отдельным категориям работников относятся:

3.9.1. Педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)).

3.9.2. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

3.9.3. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

3.9.4. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтёр, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зелёного хозяйства, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтёр), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

3.10. За счет поступающих в местный бюджет средств в учреждении осуществляется ежемесячная доплата педагогическим работникам при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада)) денежные выплаты производятся из расчета 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц, за который производится выплата, отработан

не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени*.

*Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

3.10.1. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).

3.10.2. Заведующий.

3.10.3. Заместитель заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

3.11. Отдельным категориям работников муниципальных бюджетных, образовательных организаций администрацией муниципального образования город Новороссийск могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей образовательной организации с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБДОУ детский сад №76, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширения зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам в МБДОУ детский сад №76;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам МБДОУ детский сад №76, расположенных в сельской местности, а также муниципальных специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, расположенных в поселках городского типа, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не увеличивается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных организациях устанавливаются к окладу (должностному окладу).

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ детский сад №76, утвержденным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя организации;

других работников, занятых в структурных подразделениях организации – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.6. Премия по итогам работы выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время на основании приказа руководителя, согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размер ежемесячной премии по результатам работы за месяц устанавливается согласно аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников отдельно по должностям работников педагогического персонала, отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

Критерии оценки эффективности деятельности работников:

Старший воспитатель

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб	<u>10</u>
2	Инновационная деятельность. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Представление материалов ДОУ на городском научно-методическом совете, при МОН Краснодарского края, в ВУЗах (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	20
3	Результативность выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на городских методических объединениях, на различных семинарах, профессиональных конкурсах	На уровне ДОУ	<u>5</u>
		Конкурсы в сети Интернет	<u>5</u>
		На муниципальном уровне	<u>20</u>
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровня	30

4	Доля неорганизованных детей, охваченных системой дополнительного образования	Доля неорганизованных детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала (до 10 %)	<u>10</u>
5	Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	<u>10</u>
		Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (контроль)	<u>10</u>
6	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	Библиотека, ООШ, ДК и т.д.	5
7	Осуществление руководства штабом воспитательной работы	% выявленных неблагополучных семей и результаты, проведенной работы	10
8	Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет ДОУ	Проведение городских мероприятий на территории детского сада (акции, праздники и т.д.)	10
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	10
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
10	Нахождение новых форм работы, творческая активность	Разработка консультаций, семинаров, мастер-классов для педагогов	10
11	Реализация плана работы по ФГОС	Контроль развивающей среды в группах, выполнения основных условий реализации ФГОС педагогами, оснащения методическими материалами	10
12	Оснащение и оформление сайта ДОУ	Своевременная смена фото материалов на сайте ДОУ	10
13	Организация аттестационной и курсовой подготовки с педагогами	Высокий уровень аттестованных и прошедших курсы	<u>10</u>

Воспитатель

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Регулярность получения дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	5
		Увеличение коэффициента посещаемости	
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб	<u>5</u>
		Позитивная публичная оценка педагога	<u>10</u>
3	Работа с родителями	Своевременная оплата за детский сад	<u>5</u>

		Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала (10 баллов за 100%)	10
		Работа с неблагополучными семьями	
		Привлечение родителей к субботникам	
		Привлечение родителей к участию в различных мероприятиях ДОУ, выявление родителей с необычными, редкими профессиями и талантами	
		Привлечение родителей к оформлению групп, изготовлению различных костюмов, атрибутов, к оснащению игровой и методической среды	
		Привлечение родителей к ремонтным работам в группах и на игровых участках	
4	Результативность воспитательно-образовательного процесса	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, спортивных,, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне: ДОУ Города	<u>5</u> 10
5	Методическая активность	Участие в работе методических объединений	5
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступление на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне: ДОУ	5
		города	10
		Края	15
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	10
		Участие в работе творческих групп	5

		Наличие публикаций педагогических разработок(за прошедший квартал), в том числе в сетевых изданиях в сети Интернет (при наличии сертификата о публикации)	10
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса:	
		ДОУ	3
		город	5
		Результативность (призовое место) в городе	10
		Край	10
		Результативность (призовое место) в крае	20
		Россия	20
		Результативность (призовое место)	30
		Достижения (первые и призовые места) в конкурсах педагогических разработок, проводимых независимыми организациями в сети Интернет	5
7	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма	5
		Отсутствие замечаний по реализации основной общеобразовательной программы, программы оздоровления детей, режима дня	
		Соблюдение санитарных норм	
		Низкий % заболеваемости воспитанников	
		Проведение противоэпидемических мероприятий	
8	Реализация плана работы в соответствие с ФГОС	Организация РППС в соответствие с ФГОС (соблюдены принципы содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная и безопасная)	5
		Использование ИКТ и других технологий в работе	
9	Общественная нагрузка	Участие в качестве актеров в детских праздниках, подготовка декораций и необходимых атрибутов к утренникам	5
		Качественная подготовка к новому учебному году	5
		Участие в субботниках	
		Участие в общественных мероприятиях, реализация закона №1539	
10	Прохождение аттестации на первую или высшую квалификационную категорию	Успешность прохождения аттестации	10

11	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя и старшего воспитателя	10
		Качественное выполнение работы в соответствии с годовым планом и ООП ДОУ	
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
12	Высокий уровень культуры	Внешний вид педагога	5
		Культура общения и поведения	
		Воспитание и развитие культурных навыков у воспитанников	
13	Ведение кружковой работы	Качество предоставляемых дополнительных услуг	10
		Отсутствие жалоб родителей	
14	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в группах	Самостоятельное и своевременное устранение неполадок в группе с привлечением родителей воспитанников	5
		Воспитание экономного и бережного отношения к имуществу ДОУ у воспитанников	
15	Проявление творческой активности	Организация и проведение вечеров развлечений	5
		Качественная подготовка к утренникам	
		Оформление групп и участков	
		Осуществление фото и видео съемки наиболее важных и интересных событий	

Инструктор по физической культуре и муз. руководитель

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб	5
		Позитивная публичная оценка педагога	10
2	Результативность воспитательно-образовательного процесса	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на	

		уровне: ДОУ города	<u>5</u> 10
3	Методическая активность	Участие в работе методических объединений	5
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступление на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне: ДОУ	5
		города	10
		Края	15
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	10
		Участие в работе творческих групп	5
		Наличие публикаций педагогических разработок(за прошедший квартал), в том числе в сетевых изданиях в сети Интернет (при наличии сертификата о публикации)	10
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса:	
		ДОУ	<u>3</u>
		город	<u>5</u>
		Результативность (призовое место) в городе	10
		Край	10
		Результативность (призовое место) в крае	20
		Россия	20
		Результативность (призовое место)	30
		Достижения (первые и призовые места) в конкурсах педагогических разработок, проводимых независимыми организациями в сети Интернет	5
5	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма	<u>5</u>
		Соблюдение санитарных норм	

6	Реализация плана работы в соответствии с ФГОС	Организация РППС в соответствии с ФГОС оснащение зала	5
		Использование ИКТ и других технологий в работе	
7	Общественная нагрузка	Участие в качестве актеров в детских праздниках, подготовка декораций и необходимых атрибутов к утренникам	5
		Качественная подготовка к новому учебному году	5
		Участие в субботниках	
		Участие в общественных мероприятиях, реализация закона №1539	
8	Прохождение аттестации на первую или высшую квалификационную категорию	Успешность прохождения аттестации	<u>10</u>
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя и старшего воспитателя	10
		Качественное выполнение работы в соответствии с годовым планом и ООП ДОУ	
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
10	Высокий уровень культуры	Внешний вид педагога	<u>5</u>
		Культура общения и поведения	
		Воспитание и развитие культурных навыков у воспитанников	
11	Ведение кружковой работы	Качество предоставляемых дополнительных услуг	10
		Отсутствие жалоб родителей	
12	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в зале	Своевременное реагирование на нештатную ситуацию и оповещение администрации ДОУ	5
13	Проявление творческой активности	Оформление зала	5
		Оформление стендов	
		Осуществление фото и видео съемки наиболее важных и интересных событий	

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб	5
		Позитивная публичная оценка деятельности медсестры	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по реализации программы оздоровления воспитанников	<u>30</u>
		Организация питания в ДОУ, выполнение натуральных норм	
		Качественное проведение профилактических мероприятий простудных и др. заболеваний	
		Качество и регулярность проведения контрольных мероприятий по соблюдению санитарных норм в ДОУ	
		Выполнение плана прививок	
		% вакцинированных детей от гриппа	
3	Общественная нагрузка	Качественная подготовка к новому учебному году	5
		Участие в субботниках	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	10
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
5	Реализация плана взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	Работа с детской поликлиникой, роспотребнадзором, центром гигиены и эпидемиологии, медицинскими учреждениями, задействованными в прохождении медицинских осмотров работников ДОУ	<u>10</u>
6	Обеспечение требований безопасности	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал (контроль)	10
		Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	
		Контроль за хранением вакцин и лекарственных препаратов	
		Контроль за содержанием и исправным состоянием медицинской техники ДОУ	

Заведующий хозяйством

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	15
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
2	Содержание имущества ДОУ	Результативность инвентаризаций	10
		Отсутствие поломок или своевременное их устранение	
3	Обеспечение требований пожарной безопасности	Выполнение предписаний ОНД	10
		Контроль и обслуживание пожарного инвентаря	
		Отсутствие замечаний по пожарной безопасности	
4	Реализация плана взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	Работа с коммунальными службами	<u>5</u>
5	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	15
		Качественная организация и контроль ремонтных и аварийных работ	
6	Выполнение планов по наведению санитарного порядка на территории ДОУ	Отсутствие замечаний	<u>10</u>
		Эстетическое оформление территории ДОУ	
7	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	<u>5</u>
		Качественная подготовка к новому учебному году	

Младший воспитатель

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб	

		Позитивная публичная оценка деятельности младшего воспитателя	5
2	Сохранение здоровья воспитанников	Организация питания в группе	<u>10</u>
		Соблюдение санитарных норм в группе и на игровых верандах на улице	
		Отсутствие замечаний со стороны медицинского работника	
3	Общественная нагрузка	Помощи и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5
		Участие в субботниках	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя, медицинской сестры, завхоза	10
		Эффективная организация рабочего времени	
5	Обеспечение требований безопасности	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	5
6	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Отсутствие замечаний	<u>5</u>
7	Высокий уровень культуры	Внешний вид	<u>5</u>
		Культура общения и поведения	
8	Взаимодействие с педагогами и детьми в группе	Помощь в преобразовании развивающей среды ДОУ, обновление интерьера	
		Участие в воспитательно-образовательном процессе	

Повар

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб	5
		Позитивная публичная оценка деятельности повара	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Соблюдение санитарных норм в на пищеблоке	

		Отсутствие замечаний со стороны медицинского работника и других контролирующих органов	15
3	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	5
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя , медицинской сестры	10
		Эффективная организация рабочего времени	
5	Обеспечение требований безопасности	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	5
6	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Отсутствие замечаний	5
		Содержание помещений пищеблока и технологического оборудования	

Делопроизводитель

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	25
		Высокое качество подготовки и оформления документов	
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	
2	Общественная нагрузка	Подготовка кабинета к началу учебного года	5
		Участие в субботниках	

Кладовщик

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	10
		Соблюдение правил ведения складского хозяйства	
		Высокая результативность работы по итогам инвентаризации	
2	Общественная нагрузка	Подготовка кабинета к началу учебного года	5
		Участие в субботниках	

Дворник

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Интенсивность работы в осенний период	10
		Интенсивность работы в зимний период	
		Своевременное выполнение поручений руководителя	
2	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	5

Рабочий по уборке зданий

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение крупных ремонтных работ	15
		Своевременное выполнение поручений руководителя	
2	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	5

Специалист по закупкам

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Расчёт баллов, показатели
1	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.	Корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течении 14 рабочих дней.	10
2	Обеспечение эффективности процесса закупок.	Объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта)	15
3	Контроль процесса осуществления закупок	Исполнение плана закупок	10
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	5

5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об Административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности Своевременное выполнение поручений руководителя	5
6	Осуществление подготовки и правильное размещения на сайте bus.gov. отчетов о финансовых результатах деятельности учреждения	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	5

5.6.1. Размер премии по итогам работы устанавливается в стимулирующих баллах. Сумма премии по итогам работы зависит от количества баллов, заработанных сотрудником.

5.6.2. Комиссия принимает решение о присуждении премии по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.6.3. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда направленного на премию по итогам работы за месяц, которая устанавливается отдельно по должностям педагогических работников и отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период, исчисляется по следующей формуле:

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{сумма фонда оплаты труда направленная на премию по итогам работы за месяц}}{\text{сумма баллов всех сотрудников за месяц}}$$

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата заведующего МБДОУ детский сад № 76, и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада заведующего определяется трудовым договором.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск в утверждаемом им порядке могут устанавливать руководителям этих организаций выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы заведующего образовательной организации по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, может быть установлен рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования город Новороссийск.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего, их заместителей, образовательных организаций и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей,)

Руководитель учреждения - не более 3,0

Заместитель руководителя - не более 1,5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации может быть увеличен по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, в отношении руководителя образовательной организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Руководителю муниципальной образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, с учетом показателей деятельности образовательной организации, выполнения муниципальных заданий.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются до 70 процентов от должностных окладов руководителей этих организаций и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда заведующему, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.6. Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Премирование заведующего может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых управлением образования

администрации муниципального образования город Новороссийск в размере до 5 процентов.

Размер премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

7.7. Заведующему МБДОУ детский сад №76 может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБДОУ детский сад №76 формируется и утверждается руководителем организации, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций.

9. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

9.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 30 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

9.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

9.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

9.3.1. Призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

9.3.2. Направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы.

9.3.3. Поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

9.3.4. Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.3.5. Заболевание, требующее длительного лечения.

9.4. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные дошкольные образовательные организации, рекомендуется осуществлять ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 2 000 (две тысячи) рублей, второй и третий год – в размере 1 000 (одна тысяча) рублей.

9.5. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.

9.6. Выплаты, указанные в пунктах 9.4 настоящего раздела осуществляются в пределах фонда оплаты труда в период.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад №76 «Рябинка»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым
ставкам заработной платы

По занимаемым должностям работников МБДОУ детский сад №76 «Рябинка»

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Минимальный повышающий коэффициент	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Базовый размер должностного оклада – 5 726,00 рублей		
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00	5 726,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 5 823,00 рублей		
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	0,04	6 056,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению образования		
Базовый размер должностного оклада – 6 298,00 рублей		
Должности медицинского и фармацевтического персонала, по которым может производное должностное наименование «старший» (старшая медсестра) базовый должностной оклад устанавливается на 15% больше		7 243,00
3.Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Базовый размер должностного оклада – 6 405,00 рублей		
5 квалификационный уровень: специалист по закупкам	0,3	8 327,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый размер должностного оклада – 6 598,00 рублей		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00	6 598,00