

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ»  
\_\_\_\_\_ Е. В. Солонинкина  
«28» октября 2024г.  
Протокол № 5 от «02» сентября 2024 года  
М. П.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ»  
\_\_\_\_\_ Т. В. Козлова

«28» октября 2024г.  
М. П.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 49 города Ставрополя «ФЕЯ»

#### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 49 города Ставрополя «ФЕЯ», подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее Положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 23.09.2024 № 691-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя».

Положение является обязательным к исполнению в ходе совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 49 города Ставрополя «ФЕЯ» (далее учреждение).

1.2. Заработная плата работников учреждения состоит:  
из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;  
из выплат компенсационного характера;  
из выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются заведующим МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ», согласованным с представительным органом работников учреждения.

1.5. 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.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» приведен в разделе 6 настоящего Положения.

1.9. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, приведен в разделе 7 настоящего Положения.

1.10. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» установлена коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разработаны применительно только к работникам данного учреждения, а так же предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения 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.

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

1.13. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

1.14. Из экономии средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании, выплат материальной помощи работникам МБДОУ.

1.15. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Ставрополя.

## 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	<b>22345</b>	20930	19635	18470
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер	<b>22208</b>	20793	19498	18327

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

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

№ п/п	Среднегодовое количество воспитанников (человек)	Предельная кратность
1.	До 500 включительно	3,0

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

2.3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	помощник воспитателя	9526

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставки заработной платы, рубле)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель	12264
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог	12860
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	14133
4.	Четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед;	15643

2.5. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель	8096
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1.	Третий квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	9207
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	Без категории (экономист, бухгалтер, юристконсульт)	10002

2.6. Размеры должностных окладов рабочим учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5936 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым	6219 рублей

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <b>Дворник</b> <b>Кладовщик</b> <b>Кухонный рабочий</b> <b>Кастелянша</b> <b>Уборщик производственных и служебных помещений</b> <b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b> <b>Рабочий по стирке и ремонту белья</b> <b>Повар</b>	
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6499 рублей
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <b>Повар</b>	8196 рублей
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8293 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8666 рублей
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8856 рублей
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9419 рублей

2.7. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

### **Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом заведующего учреждения.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера утверждаются приказом заведующего учреждения на основании Положения об оплате труда в пределах фонда по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. В МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Заведующий МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» 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 доплаты работникам определяется приказом заведующего МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

В учреждении установлены выплаты работникам, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, следующим категориям работников:

- шеф-повару – 4%;
- кухонным рабочим – 4%;
- повару – 4%.
- кладовщику – 4%.

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

3.5.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

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 с учетом квалификационной категории

замещающего работника и стажа работы или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда 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 компенсационного характера определяются каждому работнику МБДОУ дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ фиксируются в дополнительных соглашениях к трудовому договору сотрудника.

При замещении на время отсутствия основного работника по временной нетрудоспособности, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы, в трудовом или учебном отпуске производится выплата:

- работникам ДОУ за замещение отсутствующего работника производится выплата в размере 110% от должностного оклада по замещаемой должности, пропорционально отработанному времени.

### 3.5.2. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

Оплата за сверхурочную работу устанавливается приказом заведующего учреждения в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.5.3. Работникам МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в	



	аттестационной комиссии учреждения: - заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе - педагогу психологу - воспитателю	15%
2.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
3.	Педагогическим работникам за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	5000 рублей
4.	Работникам за проведение адаптационного периода в группах раннего возраста: - воспитателям - помощникам воспитателя	40% 30%
5.	Педагогическим работникам за организацию работы казачьих групп - музыкальным руководителям - воспитателям	20%

Доплаты работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.5.6. Компенсационные выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За организацию работы по адаптированным программам дошкольного образования: - заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	20%
2.	За работы по адаптированным программам дошкольного образования: - воспитатели коррекционных групп - воспитатели комбинированных групп - учитель-логопед - педагог-психолог - социальный педагог - музыкальный руководитель - помощник воспитателя - воспитатель за организацию работы ИЗО - воспитатель за организацию работы ФИЗО	20% 20% 20% 15% 15% 15% 15% 15% 15%

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

#### **Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждается приказом заведующего учреждением.

Для принятия решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки результативности и качества труда работников учреждения в учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия) с участием профсоюзного комитета, персональный состав которой утверждается приказом заведующего учреждением.

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

Заседание комиссии проводится ежемесячно. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором установлены конкретные размеры выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

На основании протокола заседания комиссии по результатам выполнения критериев и показателей стимулирующих выплат (ежемесячно) и оформленных оценочных листов для всех категорий работников производится начисление из расчета фиксированной стоимости одного балла. Стоимость одного балла утверждается заведующим учреждения. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и отдельно для остальных категорий работников учреждения.

Деятельность комиссии возглавляет председатель. На заседании комиссии рассматривается и согласовывается:

- оценка объективности итогов выполнения критериев оценки деятельности;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников учреждения.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» в пределах фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом и

предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

**Перечень критериев и показателей  
для распределения стимулирующих выплат заместителям руководителя,  
педагогическим работникам, обслуживающему персоналу в МБДОУ д/с №  
49 города Ставрополя «ФЕЯ»**

Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (баллы)
Заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе	1. Наличие отчетных, обзорных публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в интернет-сообществах.	0,5
	2. Работа на сайте образовательного учреждения.	0,5
	3. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых занятий, мастер-классы, публикации, помощь в подготовке выступлений педагогов на различных профессиональных мероприятиях.	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>1,5</b>
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	1. Своевременная подготовка и сдача необходимой документации (подготовка сотрудников к мед. осмотрам, ведение табелей рабочего времени сотрудников).	2,0
	2. Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребление, водопотребление.	2,0
	3. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>6,0</b>
Главный бухгалтер	1. За работу с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) услугах (bus.gov).	3,0
	2. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	3,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>6,0</b>
Воспитатель	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры. Размещение на сайте ДОУ личной странички.	1,0
	2. Высокий уровень посещаемости детьми ДОУ (63% и более).	1,0
	3. Организация кружковой работы. Участие в работе семейных клубов «Академия для родителей», «К здоровой семье через детский сад» и «Школа молодого специалиста».	1,0
	4. Участие в мероприятиях, конкурсах российского, краевого, городского уровня и внутри садовского	0,5

	уровня. 5. Реализация целевой компенсационной программы «Чистый город» и обеспечение непрерывности экологического образования.	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>4,0</b>
Воспитатель по организации работы ФИЗО и ИЗО	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры. Размещение на сайте ДОУ личной странички.	1,0
	2. Участие в методической работе ДОУ.	1,0
	3. Участие в мероприятиях, конкурсах российского, краевого, городского уровня и внутри садовского уровня.	1,0
	4. Реализация целевой компенсационной программы «Чистый город» и обеспечение непрерывности экологического образования.	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>4,0</b>
Учитель-логопед	1. Размещение на сайте ДОУ личной странички.	0,5
	2. Участие в методической работе ДОУ.	0,5
	3. Участие в мероприятиях, конкурсах российского, краевого, городского уровня и внутри садовского уровня.	1,0
	4. Реализация целевой компенсационной программы «Чистый город» и обеспечение непрерывности экологического образования.	1,0
	5. Организация кружковой работы. Участие в работе семейных клубов «Академия для родителей», «К здоровой семье через детский сад» и «Школа молодого специалиста».	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>4,0</b>
Педагог-психолог, социальный педагог	1. Создание элементов образовательной инфраструктуры. Размещение на сайте ДОУ личной странички.	1,0
	2. Реализация целевой компенсационной программы «Чистый город» и обеспечение непрерывности экологического образования.	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>1,5</b>
Музыкальный руководитель	1. Использование ИКТ. Размещение на сайте ДОУ личной странички.	0,5
	2. Участие в методической работе ДОУ.	0,5
	3. Реализация целевой компенсационной программы «Чистый город» и обеспечение непрерывности экологического образования.	0,5
	4. Организация кружковой работы. Участие в работе семейных клубов «Академия для родителей», «К здоровой семье через детский сад» и «Школа	1,0

	молодого специалиста».	
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,5</b>
Помощник воспитателя	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Экономист	1. Ведение реестра договоров с поставщиками. 2. Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской платы.	2,0 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>4,0</b>
Бухгалтер	1. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками по продуктам питания.	3,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>3,0</b>
Шеф-повар	1. Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием пищеблока. 2. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	1,0 2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>3,0</b>
Повар	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Кухонный рабочий	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Рабочий по стирке и ремонту белья	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Уборщик служебных и производственных помещений	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Делопроизводи	1. Участие в благоустройстве и озеленению	2,0

тель	территории.	
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Кастелянша	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Кладовщик	1. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>2,0</b>
Дворник	1. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории.	2,0
	2. Участие в благоустройстве и озеленению территории.	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов:</b>		<b>4,0</b>

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

1) педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов (далее – молодые специалисты), – 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы;

2) педагогическим работникам учреждения по основной должности:

в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы по основной должности составляет одну ставку и более:

- заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе;
- воспитателям;
- учителям-логопедам;
- музыкальным руководителям;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;

в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы по основной должности составляет менее одной ставки;

3) работникам учреждения по основной должности, за исключением педагогических работников:

в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени по основной должности составляет одну ставку и более:

- заместителю заведующего по административно-хозяйственной части;
- главному бухгалтеру;
- экономисту;
- делопроизводителю;
- помощникам воспитателей;
- поварам;
- шеф-повару;
- кухонным рабочим;
- кладовщику;
- рабочему по стирке белья;
- кастелянше;
- уборщику производственных и служебных помещений;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- дворнику;

в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени по основной должности составляет менее одной ставки;

4) воспитателю за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения) – 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

б) работникам, ответственным за организацию питания в учреждении, - 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

7) в учреждении установлены иные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	Наименование должности	Перечень доплат	Размер доплат в % к должностному окладу и в абсолютных величинах, рублей
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	- ответственный по проведению ГО и ЧС в учреждении; - ответственный по проведению работы по охране труда.	3 772,80 рублей
2.	Главный бухгалтер	- за подготовку и ведение пенсионных дел, оформление справок, отправление отчетности (ЕФС-1);	5 993,60 рублей

		- за работу по 44-ФЗ и 23-ФЗ.	10 752,15 руб.
3.	Экономист	- за работу с программными продуктами СбербанкБизнесОнлайн, МЕРКУРИЙ, ЕГИССО , Честный знак (своевременное обновление, передача и получение информации)	9 002,60 рублей
4.	Бухгалтер	- сбор документов для выплаты компенсации части родительской платы	20%
5.	Юрисконсульт	- интенсивность и высокие результаты труда (работа в соответствии с Законом 223-ФЗ)	60%
6.	Шеф-повар	- ответственный за организацию питания; - сложность и напряженность труда (низкая механизация труда, поднятие тяжестей).	20% 43%
7.	Делопроизводитель	- за выполнение обязанностей по ведению АИС «Аверс» (учет личных дел сотрудников и воспитанников) - за ведение АИС «Аверс» (учет посещаемости воспитанников)	60% 60%
8.	Помощник воспитателя	- сложность и напряженность труда (доставка пищи из пищеблока в группу вручную в условиях отсутствия механизации труда) - за уборку спортивного зала и кабинета ИЗО; - за уборку сенсорной комнаты.	15% 35% 20%
9.	Кладовщик	- сложность и напряженность труда (низкая механизация труда, поднятие тяжестей).	93%
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию ремонт зданий	-за разгрузочно-погрузочные работы	95%
11.	Рабочий по стирке и ремонт белья	- за глажку вручную	100%
12.	Повар 2 разряда	- сложность и напряженность труда (низкая механизация труда,	103%



		поднятие тяжестей).	
13.	Повар 4 разряда	- сложность и напряженность труда (низкая механизация труда, поднятие тяжестей).	45%
14.	Кухонный рабочий	- сложность и напряженность труда (низкая механизация труда, поднятие тяжестей); - за оказание помощи поварам в приготовлении полуфабрикатов.	50% 43%
15.	Уборщик служебных и производственных помещений	- за увеличение объема работ, количество санитарных обработок, увеличение площади убираемых поверхностей	135%
16.	Дворник	- увеличение объема выполняемых работ (сезонные работы): обрезка деревьев, уборка крупного мусора с территории, уборка снега после крупного снегопада, полив территории, покраска бордюров, деревьев).	80%
17.	Кастелянша	- за выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями (пошив занавесей, атрибутов для детей, оформление групп и зала)	102%
18.	Воспитатель	- за проведение адаптации в группах младшего возраста	30%
19.	Воспитатель по организации работы ФИЗО	- ответственный за организацию работы клуба «К здоровой семье через детский сад»	10%
20.	Воспитатель по организации работы ИЗО	- ответственный за организацию работы по дополнительному образованию (проведение кружка по оригами)	10%
21.	Учитель-логопед	- за работу в системе «Навигатор» - за ведение сайта образовательного учреждения	15% 25%
22.	Социальный педагог	- за ведение АИС «Аверс» (учет посещаемости воспитанников).	25%

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

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

4.5. Выплаты работникам учреждения за стаж работы, устанавливаются приказом руководителя в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

В стаж работы включаются:

- время работы в образовательных организациях (путем суммирования периодов работы);

- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула или неправильного увольнения или перевода на другую работу и последующем восстановлении на работе);

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

периоды временной нетрудоспособности;  
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;  
время военной службы работников учреждения, если в течение трех месяцев после увольнения со службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.6. Премии по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

премии по итогам работы за месяц;  
премии по итогам работы за квартал;  
премии по итогам работы за год;  
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается в следующих случаях:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками.

Работникам учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- необходимости компенсации платных медицинских услуг и (или) дорогостоящих видов лекарственных препаратов в размере одного должностного оклада.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер принимает заведующий МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ». Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего за счет средств субсидий, поступающих учреждению из бюджета города Ставрополя.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

## **Раздел 5. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей**

5.1. МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» относится к первой группе по оплате труда.

5.2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год комитетом образования администрации города Ставрополя в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

5.3. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.4. Комитет образования администрации города Ставрополя устанавливает объемные показатели по учреждению.

## **Раздел 6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения**

6.1. Аттестация педагогических работников МБДОУ осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023г № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

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

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

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

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

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

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

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

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решения об их присуждении;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.6. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы), ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

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

**Раздел 7. Порядок оплаты труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г № 276, сохраняются при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

При возобновлении работы по должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категории, установленная по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель

**Раздел 8. Нормы рабочего времени**

7.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

7.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

7.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам.

7.3.2. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям.

7.3.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям логопедов.

7.3.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

7.3.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья:

- воспитатели коррекционных и комбинированных групп.

7.4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

7.5. Работники МБДОУ д/с № 49 «ФЕЯ» работают по графику, установленному руководителем в соответствии с должностными инструкциями и Трудовым Кодексом РФ. Изменение графика работы без разрешения руководителя не допускается.