

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка»  
А.С. Алексина



От работодателя  
Заведующий МБДОУ ЦРР -  
д/с № 14 «Росинка»



**Соглашение о внесении дополнений и изменений  
к коллективному договору**

**Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
центра развития ребёнка – детского сада № 14 «Росинка»,  
на 2020 – 2023 годы**

**принято комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке  
проекта, заключения коллективного договора  
и контроля за его выполнением**

**«25» 11 2022г.**

Зарегистрировано в комитете труда  
и социальной защиты населения  
администрации города Ставрополя

29.11.2022 N 475  
дата рег. №  
подпись печать  
О.И. Ковалева (И.И.)  
комитета по труду  
и социальной защите населения  
администрации города Ставрополя  
Ленина улица, д. 415 б, г. Ставрополь,  
355035, Ставропольский край

Зарегистрировано в Ставропольской городской  
организации Общероссийского Профсоюза  
образования

29.11.2022  
дата, рег. №  
подпись печать  
И.Р.Р.  
Ставропольская городская организация Общероссийского Профсоюза образования  
Информационно-методический центр  
г. Ставрополь, ул. Ленина, д. 415 б  
ИНН 280202003084

г. Ставрополь.

Настоящие изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 14 «Росинка» города Ставрополя» на основании решения комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 14 «Росинка» города Ставрополя (Протокол № \_\_\_ от \_\_.\_\_.2022 г.) в соответствии с приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022г. № 515-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета администрации города Ставрополя от 30.09.2021г. № 689-ОД», приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022г. № 517-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета администрации города Ставрополя от 30.09.2021г. № 688-ОД», приказом от 17.10.2022г. №562 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета администрации города Ставрополя от 30.09.2021г. № 689-ОД».

1. Внести изменения и дополнения в коллективный договор в Приложение № 2 «Положение по оплате труда работников МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка».
2. Приложение № 2 «Положение по оплате труда работников МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка» дополнить и изложить в новой редакции.
3. Оплата в соответствии с новым «Положением по оплате труда работников МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка» распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022г.

**Согласовано**  
председатель первичной  
профсоюзной организации

**Утверждено**  
заведующий МБДОУ ЦРР – д/с № 14  
«Росинка»

\_\_\_\_\_ А.С. Алёхина

\_\_\_\_\_ О.А. Марченко

Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

**Положение**  
**по оплате труда работников МБДОУ ЦРР - д/с№14 «Росинка»**  
**(с изменениями с 01.09.2022г.)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения образования центра развития ребенка – детского сада № 14 «Росинка» города Ставрополя (далее Положение), разработано в соответствии со статьями 134 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», приказом № 689-ОД от 30.09.2021г. комитета образования администрации города Ставрополя «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя», постановлением администрации города Ставрополя от 25.07.2022г. № 150 "О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя", приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022г. № 515-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета администрации города Ставрополя от 30.09.2021г. № 689-ОД», приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 27.07.2022г. № 517-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета администрации города Ставрополя от 30.09.2021г. № 688-ОД», приказа от 17.10.2022г. №562 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета администрации города Ставрополя от 30.09.2021г. № 689-ОД».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников в образовательном учреждении, далее ДОУ, 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 образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии

рабочих) данного образовательного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом, как 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 также 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 образовательных учреждений приведен в разделе 5 настоящего положения.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 настоящего положения.

1.10. 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.

1.11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам данного образовательного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате образовательного учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

1.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного 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.

1.14. Фонд оплаты труда формируется образовательным учреждением на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из бюджета города Ставрополя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства, поступившие от оказания платных услуг, направляются на финансирование заработной платы и начислений на оплату труда работников учреждения в размере до 80%.

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

1.16. В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей мини-

мального 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.

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

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

профессиональная квалификационная группа должностей работников первого уровня – должности, которые не требуют наличие профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей работников второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждения, требующие наличие начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей работников третьего уровня – должности, требующие наличие высшего профессионального образования.

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

В порядке исключения отдельные должности работников, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующей должности.

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

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

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

В разработанное и утвержденное Положение по оплате труда работников муниципального учреждения в связи с производственной необходимостью допускается внесение изменений по соглашению сторон социального партнерства.

## **2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей**

2.1. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда. В размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда	Должностной оклад (рублей)
1.	Заместитель заведующего по УВР	1	20079
2.	Заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер	1	19956

2.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы всех остальных работников учреждения (далее - предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся ДООУ, человек	Предельная кратность
1	От 500 до 1000 включительно	3,5

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений 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 2007 г. N2 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, главных бухгалтеров сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

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

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

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	
1.	1 квалификационный уровень	<u>Музыкальный руководитель</u>	10916
2.	2 квалификационный уровень	<u>Социальный педагог</u>	11447
3.	3 квалификационный уровень	<u>Воспитатель, педагог-психолог</u>	12579
4.	4 квалификационный уровень	<u>Учитель-логопед, старший воспитатель, тьютор</u>	13924

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

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 6614 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 7133 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 8170 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни			Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам			7133
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством			7263
3 квалификационный уровень			
Заведующий производством (шеф-повар)			7521
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Без категории: экономист, бухгалтер, юрисконсульт			8170

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 (дворник, уборщик служебных помещений)	4848
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик, кухонный рабочий, кастелянша)	5080
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по стирке белья, рабочий по обслуживанию зданий, повар)	5308
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6695
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	6774
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электрик)	7079
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7234
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7694



№ п/п	Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»		
Общепромышленные должности рабочих первого уровня		
1	Дворник	4848
2	Кухонный рабочий	5080
3	Кладовщик	5080
4	Повар 3 разряда	5308
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	5308
6	Рабочий по стирке и ремонту белья (швея)	5308
7	Уборщик служебных и производственных помещений	4848
8	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования 6 разряда	7079
9	Повар 4 разряд	6695
10	Повар 5 разряд	6774
11	Кастелянша	5080

Примечание:

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

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

2.7. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени на соответствующий календарный месяц года, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата воспитателям и помощникам воспитателей за превышение норм наполняемости;
- выплата помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций;
- выплата педагогическим работникам за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество);
- доплата педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в аттестационной комиссии учреждения;
- доплата за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ
- доплата до МРОТ, согласно действующего законодательства.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в ДОО устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда и составляет:

- 4 % ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда – заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке белья.

Руководитель образовательного учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется образовательным учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику образовательного учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения оценки рабочих мест.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
----------	--------------------	--

1	2	3
	Учителю-логопеду за работу в логопункте	20%
	Тьютор за коррекционную работу	20%

3.6.1. Работникам образовательного учреждения, выполняющим в одном и том же образовательном 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей). Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе с учетом квалификационной категории замещающего работника или в абсолютных размерах по соглашению сторон:

- заведующему хозяйством за замещение должности кладовщика, в отсутствии работника производится выплата в размере 100% от должностного оклада должности кладовщика, пропорционально отработанному времени;
- шеф-повару, повару за замещение должности кухонного рабочего, в отсутствии работника производится выплата в размере – 50% от должностного оклада должности кухонного рабочего, пропорционально отработанному времени;
- уборщику служебных помещений за замещение должности помощника воспитателя, в отсутствии работника производится выплата в размере – 100% от должностного оклада должности помощника воспитателя, пропорционально отработанному времени;
- работникам ДОУ за замещение должности уборщика служебных и производственных помещений, в отсутствии работника производится выплата в размере - 100% от должностного оклада уборщика служебных помещений, пропорционально отработанному времени.

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

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- шеф-повару за выполнение обязанностей повара – 50% от должностного оклада шеф-повара, пропорционально отработанному времени;
- повару за выполнение обязанностей повара – 50% от должностного оклада повара, пропорционально отработанному времени;
- кухонному рабочему за выполнение обязанностей кухонного рабочего, в отсутствии работника 100% от должностного оклада кухонного рабочего, пропорционально отработанному времени;
- кухонному рабочему за выполнение обязанностей кухонного рабочего, в отсутствии работников 200% от должностного оклада кухонного рабочего, пропорционально отработанному времени;

- музыкальному руководителю за выполнение обязанностей музыкального руководителя, в отсутствие работника – 50% от должностного оклада должности музыкального руководителя, пропорционально отработанному времени;

- музыкальному руководителю за выполнение обязанностей музыкального руководителя, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада должности музыкального руководителя, пропорционально отработанному времени;

- кастелянше за увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности – 200% от должностного оклада кастелянши, пропорционально отработанному времени;

- дворнику за увеличение объема работ в осенне-зимний период – 100% от должностного оклада дворника (уборка листвы, снега, очистка крыш от сосулек, очистка тротуарных дорожек от наледи);

- главному бухгалтеру за увеличение объема работ не входящие в должностные обязанности: выполнение обязанностей бухгалтера, экономиста, инспектора по кадрам в отсутствие работника - 50% от должностного оклада главного бухгалтера, пропорционально отработанному времени;

- экономисту за выполнение обязанностей кладовщика, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада кладовщика, пропорционально отработанному времени;

- экономисту за выполнение обязанностей бухгалтера, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада бухгалтера, пропорционально отработанному времени;

- бухгалтеру за выполнение обязанностей бухгалтера, экономиста, кладовщика в отсутствие работника - 100% от должностного оклада бухгалтера, экономиста, кладовщика пропорционально отработанному времени;

- заместителю заведующего по АХР за увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности: погрузочно-разгрузочные работы, соблюдение сроков реализации материальных запасов, условий их хранения, выполнение обязанностей уполномоченного по делам ГО и ЧС в учреждении – 100% от должностного оклада, пропорционально отработанному времени;

- рабочему по стирке белья за выполнение обязанностей рабочего по стирке белья, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада должности рабочего по стирке белья, пропорционально отработанному времени;

- рабочему по обслуживанию зданий и сооружений за выполнение обязанностей рабочего по обслуживанию зданий и сооружений, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада должности рабочего по обслуживанию зданий и сооружений, пропорционально отработанному времени;

- уборщику служебных помещений за выполнение обязанностей уборщика служебных помещений, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада должности уборщика служебных помещений, пропорционально отработанному времени;

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 дополнительном соглашении к трудовому договору сотрудника ДОУ.

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

- воспитателю за выполнение обязанностей воспитателя, в отсутствие работника, согласно табелям переработанному времени с сохранение выплат за квалификационную категорию, выплат за стаж работы в данном учреждении, пропорционально отработанному времени;
- воспитателю за выполнение обязанностей помощника воспитателя, в отсутствие работника – 50% от должностного оклада помощника воспитателя, пропорционально отработанному времени;
- воспитателю за выполнение обязанностей помощника воспитателя, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада помощника воспитателя, пропорционально отработанному времени;
- заместителю заведующего по АХР за выполнение обязанностей заведующего хозяйством, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада должности заведующего хозяйством, пропорционально отработанному времени;
- старшему воспитателю за выполнение обязанностей старшего воспитателя, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада старшего воспитателя, пропорционально отработанному времени;
- дворнику за выполнение обязанностей рабочего по обслуживанию зданий и сооружений, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада должности дворника, пропорционально отработанному времени;
- кладовщику за выполнение обязанностей кастелянши, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада кастелянши, пропорционально отработанному времени;
- рабочему по стирке белья за выполнение обязанностей кастелянши, в отсутствие работника – 100% от должностного оклада кастелянши, пропорционально отработанному времени.

3.6.4. Работникам учреждения 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	2	3
	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
	Педагогическим работникам за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	50% (но не более 5000 руб.)
	Педагогическим работникам (воспитателям) и помощникам воспитателей за превышение норм наполняемости	4%
	Педагогическим работникам за участие в аттестационной комиссии учреждения	5%

3.7. Доплата за превышение норм наполняемости:

Наполняемость групп, утвержденная с учетом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется сотрудникам ДОО выплатой за превышение норм наполняемости в группах в процентах от должностного оклада:

- воспитатель в группе – 4%;
- помощник воспитателя - 4%.

Доплата устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности. Работникам, проработавшим не полный рабочий месяц, размер выплат начисляется пропорционально отработанным дням. При выполнении объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства доплата за превышение нормы наполняемости воспитателям и помощникам воспитателей не производится.

3.8. Доплата до МРОТ производится в том случае, если реальная заработная плата с учетом отработки работника за месяц в полном объеме будет меньше МРОТ, согласно действующего законодательства.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.10. При замещении отсутствующего работника (воспитателя), оплата производится с учетом квалификационной категории замещающего работника.

3.11. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ работнику производятся сверх минимального размера 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 образовательного учреждения дифференцированно в зависимости от квалификации данного работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективности – размера вознаграждения работника образовательного учреждения, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости – информированности работника образовательного учреждения о вознаграждении, получаемом в зависимости от результатов труда;

адекватности – соответствия вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего образовательного учреждения, его опыту и уровню

квалификации;

своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

прозрачности – соответствия принятых правил определения вознаграждения, известных каждому работнику.

Критерии и показатели для стимулирования труда работников образовательного учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения.

Положение о порядке работы комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с первичным профсоюзным комитетом образовательного учреждения и является неотъемлемой частью данного положения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с председателем профсоюзного комитета образовательного учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников образовательных учреждений.

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

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

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

4.3. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

1.1. За интенсивность и высокие результаты труда – шеф-повару (92%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	52%
Поднятие тяжестей	40%

1.2. За интенсивность и высокие результаты труда – повар 3 разряда (147%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	77%
Поднятие тяжестей	70%

1.3. За интенсивность и высокие результаты труда – повар 5 разряда (91%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	77%
Поднятие тяжестей	14%

1.4. За интенсивность и высокие результаты труда – кастелянше (135%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	65%
Погрузо-разгрузочные работы	70%

1.5. За интенсивность и высокие результаты труда – уборщику служебных помещений (158%)

Большой объем выполнения работ	88%
Низкая механизация труда	70%

1.6. За интенсивность и высокие результаты труда – уборщику служебных помещений (200%)

Большой объем выполнения работ	130%
Низкая механизация труда	70%

1.7. За интенсивность и высокие результаты труда – главному бухгалтеру (48%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	28%
Осуществление дежурства по учреждению	10%
Освоение новых компьютерных программ	10%

1.8. За интенсивность и высокие результаты труда – бухгалтеру (132%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	92%
Осуществление дежурства по учреждению	10%
Освоение новых компьютерных программ	10%
Консультативная работа с родителями	20%

1.9. За интенсивность и высокие результаты труда – бухгалтеру (40%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	10%
Осуществление дежурства по учреждению	10%
Освоение новых компьютерных программ	10%
Составление меню	10%

1.10. За интенсивность и высокие результаты труда – экономисту (115%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	75%
Осуществление дежурства по учреждению	10%
Освоение новых компьютерных программ	10%
Составление меню	20%

1.11. За интенсивность и высокие результаты труда – старшему воспитателю (80%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	45%
Создание и ведение банка данных: <ul style="list-style-type: none"> <li>• по педагогическому составу</li> <li>• методической работе</li> </ul>	10%
Осуществление дежурства по учреждению	10%
Ведение сайта ДООУ, других сайтов ДООУ	15%

1.12. За интенсивность и высокие результаты труда – старшему воспитателю (52%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	17%
Создание и ведение банка данных: <ul style="list-style-type: none"> <li>• по педагогическому составу</li> <li>• методической работе</li> </ul>	10%



Осуществление дежурства по учреждению	10%
Ведение сайта ДООУ, других сайтов ДООУ	15%

1.13. За интенсивность и высокие результаты труда – заместителю заведующего по УВР (16%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	6%
Осуществление дежурства по учреждению	10%

1.14. За интенсивность и высокие результаты труда – заместителю заведующего по АХР (68%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	58%
Осуществление дежурства по учреждению	10%

1.15. За интенсивность и высокие результаты труда – заведующий хозяйством (100%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	30%
Погрузо-разгрузочные работы	60%
Осуществление дежурства по учреждению	10%

1.16. За интенсивность и высокие результаты труда – кладовщику (185%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	95%
Погрузо-разгрузочные работы	90%

1.17. За интенсивность и высокие результаты труда – социальному педагогу (35%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	30%
За заведование учебным кабинетом	5%

1.18. За интенсивность и высокие результаты труда – педагогу-психологу (6%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	1%
За заведование учебным кабинетом	5%

1.19. За интенсивность и высокие результаты труда – учителю-логопеду (5%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	5%
---	----

1.20. За интенсивность и высокие результаты труда – музыкальному руководителю (22%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	17%
За заведование учебным кабинетом	5%

1.21. За интенсивность и высокие результаты труда – музыкальному руководителю (5%)

За заведование учебным кабинетом	5%
----------------------------------	----

1.22. За интенсивность и высокие результаты труда – воспитателю (по ИЗО) (18%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	13%
За заведование учебным кабинетом	5%

1.23. За интенсивность и высокие результаты труда – воспитателю (по ФИЗО) (18%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	13%
За заведование учебным кабинетом	5%

1.24. За интенсивность и высокие результаты труда – воспитателю (18%)

Оформление пособий, журналов, стендов в группах, портфолио, презентаций, фотоколлажей	13%
---	-----

Организация кружковой работы с воспитанниками	5%
---	----

1.25. За интенсивность и высокие результаты труда – электромонтеру по обслуживанию электрооборудования (114%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	114%
---	------

1.26. За интенсивность и высокие результаты труда – кухонный рабочий (160%)

Низкая механизация труда	80%
Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	80%

1.27. За интенсивность и высокие результаты труда – рабочий по стирке белья (130%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	65%
За работу в горячем цеху (каток)	65%

1.28. За интенсивность и высокие результаты труда – рабочий по стирке белья (130%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	65%
Низкая механизация труда	65%

1.29. За интенсивность и высокие результаты труда – дворник (163%)

Низкая механизация труда	60%
Оформление и обслуживание конструкций клумб и цветников	23%
Поднятие тяжестей	40%
Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	40%

1.30. За интенсивность и высокие результаты труда – дворник (276%)

Низкая механизация труда	100%
Оформление и обслуживание конструкций клумб и цветников	36%
Поднятие тяжестей	70%
Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	70%

1.31. За интенсивность и высокие результаты труда – рабочий по обслуживанию зданий (230%)

Низкая механизация труда	100%
Оформление и обслуживание конструкций клумб и цветников	30%
Поднятие тяжестей	100%

1.32. За интенсивность и высокие результаты труда – инспектору по кадрам (140%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	120%
Осуществление дежурства по учреждению	10%
Освоение новых компьютерных программ	10%

1.33. За интенсивность и высокие результаты труда – помощнику воспитателя (48%)

Помощь в изготовлении стендов, уголков, плакатов в группах, нестандартного оборудования	48%
---	-----

1.34. За интенсивность и высокие результаты труда – помощнику воспитателя (69%)

Помощь в изготовлении стендов, уголков, плакатов в группах, нестандартного оборудования	48%
Работа с детьми до 3-х лет	21%

1.35. За интенсивность и высокие результаты труда – юристконсульт (50%)

Интенсивность в связи с увеличением контингента детей	50%
---	-----

1.36. За интенсивность и высокие результаты труда – Работнику (10%)

Уход за аквариумом	10%
--------------------	-----

1.37. За интенсивность и высокие результаты труда – Работнику (25%)

Выполнение хозяйственных работ на территории ДООУ в цветниках, клумбах, уход за малыми архитектурными формами	25%
---	-----

1.38. За интенсивность и высокие результаты труда – Работнику (50%)

Ежедневное ведение учета посещаемости в систему АВЕРС	50%
---	-----

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов (далее – молодые специалисты) – 20 % 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 % от ставки заработной платы;

- денежные выплаты педагогическим работникам и обслуживающему персоналу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ставрополя:

воспитателям в группах, воспитателям-предметникам в размере 2000 рублей в месяц:

- учителю-логопеду;
- музыкальным руководителям;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу.

обслуживающему персоналу в размере 500 рублей в месяц:

- помощникам воспитателя;
- заведующему хозяйством;
- работникам пищеблоков;
- кладовщику;
- работникам прачечной;
- кастелянше;
- работникам по уборке служебных помещений;
- рабочему по обслуживанию зданий и помещений;
- дворнику.

- педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в реализации городской инновационной площадки – 5% основного должностного оклада (ставки) - зам. заведующего по УВР, старший воспитатель, социальный педагог, учитель-логопед, воспитатель (ИЗО).

- председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования,

участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий – 25% основного должностного оклада (ставки).

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

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

- воспитателю, имеющему почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 15% со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком;

- воспитателю, имеющему почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - в размере 15% со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком;

- заместителю заведующего по УВР, имеющему почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - в размере 15% со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком;

- старшему воспитателю, имеющему почетное звание "Почетный работник воспитания и просвещения РФ - в размере 15% со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком;

- воспитателю за медаль «За заслуги в области образования» - в размере 10% со дня награждения медалью.

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

4.5. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений города Ставрополя планируется отдельно. В стимулирующих выплатах сумма на осуществление выплат за выполнение показателей качества выполняемых работ установить фиксированное количество баллов по каждой должности, согласно перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы с установлением фиксированной стоимости одного балла отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников образовательного учреждения. Утверждается стоимость балла приказом руководителя. Указанная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени, по основному месту работы на 1 ставку заработной платы по основной должности. По внутреннему совместительству, при совмещении профессий (должностей), при выплате за расширение зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при замещении выплата за выполнение показателей качества выполняемых работ не производится.

## ПЕРЕЧЕНЬ

**критериев и показателей результативности и эффективности работы МБДОУ ЦРР – детского сада № 14 «Росинка»**

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
<b>Заместитель заведующего по УВР,</b>	<i>1.Трудовая дисциплина</i>	- своевременная сдача от-	1,0

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой ко- эффициент</i>
<b><u>старший воспитатель</u></b>	<p>2. <i>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг</i></p> <p>3. <i>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i></p>	<p>четов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие травматизма</li> <li>- участие в мероприятиях городского, краевого и всероссийского уровней</li> <li>- участие в общественной жизни ДОУ: подготовка воспитателей к фестивалям, мероприятия, утренники, выставкам), субботники</li> <li>- организация на базе ДОУ семинаров, совещаний, конференций, методических объединений, открытых занятий и др.</li> <li>- отсутствие конфликтов, жалоб, обращений:</li> </ul> <p><b>1,0</b> – не зафиксировано; <b>0</b> – зафиксировано</p>	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p>
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>4,5</b>
<b><u>Заместитель заведующего по АХР, заведующий хозяйством</u></b>	<p>1. <i>Санитарно-гигиенические условия учреждения</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие предписаний надзорных органов:</li> <li><b>1,0</b> – отсутствие предписаний;</li> <li><b>0,5</b> – наличие легко устранимых нарушений;</li> <li><b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции</li> <li>- организация и участие в субботниках по уборке территории и здания</li> </ul>	<p>1,0</p> <p>0,5</p>

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
	<i>2. Пожарная, антитеррористическая безопасность учреждения, электробезопасность, охрана труда и техника безопасности учреждения</i>	- отсутствие предписаний надзорных органов: <b>1,3</b> – отсутствие предписаний; <b>0,5</b> – наличие легко устранимых нарушений; <b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции	1,3
	<i>3. Управленческая деятельность</i>	- рациональное использование электро-, водоресурсов  - обеспечение бесперебойной работы инженерных систем ДОУ	1,0  0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>4,3</b>
<b><u>Воспитатель</u></b>	<i>1. Качество предоставляемых образовательных услуг</i>	- своевременность и качество предоставляемой информации  - участие в общественной жизни ДОУ (утренники, фестивали, мероприятия, выставки), субботники  - отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей: <b>0,7</b> – не зафиксировано; <b>0</b> – зафиксировано.  - результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, фестивалях: <b>0,5</b> – победа (1 место - учитывается на квартал); <b>0,25</b> – участие.  - отсутствие долгов по	0,25  0,5  0,7     0,5

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой ко- эффициент</i>
		<p>родительской плате:</p> <p><b>0,5</b> – отсутствие долгов;</p> <p><b>0,25</b> – долг не более 3 000,00 рублей;</p> <p><b>0</b> – долг свыше 3 000,00 рублей.</p> <p>- замещение отсутствующих коллег более 3 дней</p>	<p>0,5</p> <p>0,25</p>
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>2,7</b>
<b><u>Помощник воспитателя</u></b>	<i>1. Качество предоставляемых образовательных услуг</i>	<p>- участие в общественной жизни ДОУ (утренники, выставки, фестивали, мероприятия), субботники</p> <p>- отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидрежима в группе:</p> <p><b>0,25</b> – не зафиксировано;</p> <p><b>0</b> – нарушение зафиксировано.</p>	<p>0,25</p> <p>0,25</p>
	<i>2. Участие в воспитательно-образовательном процессе</i>	<p>- отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей:</p> <p><b>0,25</b> – не зафиксировано;</p> <p><b>0</b> – зафиксировано</p> <p>- замещение отсутствующих коллег более 3 дней</p>	<p>0,25</p> <p>0,25</p>
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>1,0</b>
<b><u>Воспитатели – предметники</u></b>	<i>1. Качество предоставляемых образовательных услуг</i>	<p>- участие в инновационной деятельности</p> <p>- участие в общественной жизни ДОУ (утренники, фестивали, мероприятия), субботники</p> <p>- участие в работе конфе-</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p>

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой ко- эффициент</i>
		<p>ренций, мастер-классов, круглых столов, методических объединений и др.</p> <p>- наличие методических разработок:</p> <p><b>0,7</b> – наличие (учитывается на квартал);</p> <p><b>0</b> – отсутствие.</p> <p>- результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, фестивалях:</p> <p><b>0,5</b> – победа (1 место - учитывается на квартал);</p> <p><b>0,25</b> – участие.</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>0,5</p>
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>2,7</b>
<b><u>Музыкальный руководитель</u></b>	<i>1. Качество предоставляемых образовательных услуг</i>	<p>- наличие методических разработок:</p> <p><b>0,5</b> – наличие (учитывается на квартал);</p> <p><b>0</b> – отсутствие.</p> <p>- участие в общественной жизни ДОУ (утренники, выставки, фестивали, мероприятия), субботники</p> <p>- результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, фестивалях:</p> <p><b>0,5</b> – победа (1 место - учитывается на квартал);</p> <p><b>0,25</b> – участие.</p> <p>- оформление предметно-пространственной среды</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p>



<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой ко- эффициент</i>
		ДОУ	
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>2,5</b>
<b><u>Учитель-логопед</u></b>	<i>1. Качество предоставляемых образовательных услуг</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в общественной жизни ДОУ (утренники, выставки, фестивали, мероприятия), субботники</li> <li>- наличие методических разработок:</li> <li><b>0,7</b> – наличие (учитывается на квартал);</li> <li><b>0</b> – отсутствие.</li> </ul>	<p>0,5</p> <p>0,7</p>
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>1,2</b>
<b><u>Педагог-психолог, социальный педагог</u></b>	<i>1. Качество предоставляемых образовательных услуг</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие методических разработок:</li> <li><b>0,7</b> – наличие (учитывается на квартал);</li> <li><b>0</b> – отсутствие.</li> <li>- участие в общественной жизни ДОУ (утренники, выставки, фестивали, мероприятия), субботники</li> <li>- участие в работе конференций, мастер-классов, круглых столов, методических объединений и др.</li> <li>- использование ИКТ в работе: презентации, портфолио, оформление фотоколлажей, фильмов</li> <li>- ведение документации без замечаний и своевременная сдача отчетной документации</li> </ul>	<p>0,7</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой ко- эффициент</i>
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>2,7</b>
<b><u>Главный бухгалтер</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины</li> <li>- отсутствие предписаний надзорных органов: <b>1,0</b> – отсутствие предписаний; <b>0,5</b> – наличие легко устранимых нарушений; <b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции.</li> <li>- ведение сайта bus.gov.ru</li> <li>- ежемесячный отчет перед родительской общественностью</li> <li>- своевременная и качественная сдача документации, отчетов</li> <li>- своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств: <b>0,5</b> - на 100%; <b>0</b> - менее 90%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,0</li> <li>1,0</li> <li>0,5</li> <li>0,3</li> <li>1,0</li> <li>0,5</li> </ul>
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>4,3</b>
<b><u>Бухгалтер</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины</li> <li>- участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)</li> <li>- отсутствие предписаний надзорных органов: <b>1,0</b> – отсутствие предписаний;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,0</li> <li>0,5</li> <li>1,0</li> </ul>

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
		<p><b>0,5</b> – наличие легко устранимых нарушений;</p> <p><b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции.</p> <p>- отсутствие дисциплинарных взысканий</p>	0,3
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>2,8</b>
<b><u>Экономист</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	<p>высокий уровень исполнительской дисциплины</p> <p>- участие в общественной жизни ДООУ (мероприятия, субботники)</p> <p>- отсутствие предписаний надзорных органов:</p> <p><b>1,0</b> – отсутствие предписаний;</p> <p><b>0,5</b> – наличие легко устранимых нарушений;</p> <p><b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции.</p> <p>- отсутствие дисциплинарных взысканий</p>	<p>1,0</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>0,3</p>
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>2,8</b>
<b><u>Шеф-повар</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	<p>- рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств</p> <p>- участие в общественной жизни ДООУ (мероприятия, субботники)</p> <p>- отсутствие жалоб на качество блюд со стороны бракеражной комиссии</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
		<p>- отсутствие предписаний надзорных органов:</p> <p><b>0,5</b> – отсутствие предписаний;</p> <p><b>0,25</b> – наличие легко устранимых нарушений;</p> <p><b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции.</p>	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>2,0</b>
<b><u>Повар</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	<p>- рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств</p> <p>- участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)</p> <p>- отсутствие жалоб на качество блюд со стороны бракеражной комиссии</p>	0,5 0,5 0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>1,5</b>
<b><u>Кухонный рабочий</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	<p>- рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств</p> <p>- участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)</p>	0,5 0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>1,0</b>
<b><u>Кладовщик</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения</i>	- образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования согласно	0,5

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
	<i>требованиям законодательства</i>	СанПиНа - отсутствие предписаний надзорных органов: <b>0,5</b> – отсутствие предписаний; <b>0,25</b> – наличие легко устранимых нарушений; <b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции.  - участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)  - своевременное оформление заявок на поставку продуктов	0,5          0,5       0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>2,0</b>
<b>Кастелянша</b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- своевременный ремонт спецодежды, костюмов, декораций, атрибутов  - участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)	1,0       0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>1,5</b>
<b>Рабочий по стирке белья</b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведение отчетной документации  - участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)	1,0       0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>			<b>1,5</b>
<b>Уборщик служебного помещения</b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения</i>	- выполнение функций, не предусмотренных должностными инструкциями	1,0

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
	<i>требованиям законодательства</i>	(уход за шторами и ламбрекенами ДОУ).  - участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)	0,5
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>1,5</b>
<b><u>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- своевременность и оперативность выполнения заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	0,5
		- участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)	0,5
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>1,0</b>
<b><u>Инспектор по кадрам</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- качественная и своевременная работа с электронной почтой	0,5
		- отсутствие предписаний надзорных органов:  <b>1,0</b> – отсутствие предписаний;  <b>0,5</b> – наличие легко устранимых нарушений;	1,0
		<b>0</b> – наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции.	
		- соответствие кадрового учета и отчетности (своевременная и качественная сдача документации, отчетов)	0,5
		- ведение единой базы кадрового состава работников ДОУ	0,5
- отсутствие дисциплинарных взысканий	0,3		

<i>Наименование должности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой ко- эффициент</i>
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>2,8</b>
<b><u>Дворник</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- содержание санитарного состояния прилегающей территории требованиям СанПиНа  - участие в общественной жизни ДОУ (мероприятия, субботники)	1,0  0,5
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>1,5</b>
<b><u>Электромонтер по обслуживанию электрооборудования</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- своевременность и оперативность выполнения заявок	0,4
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>0,4</b>
<b><u>Юрисконсульт</u></b>	<i>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</i>	- высокий уровень исполнительской дисциплины	1,0
<b><u>Максимальное количество баллов:</u></b>			<b>1,0</b>

Каждый сотрудник оценивает себя по критериям в оценочный лист. Комиссия по распределению выплат за выполнение показателей качества выполняемых работ также проставляет баллы по оценке. Баллы проставляются в оценочный лист каждого работника. На основании этого оформляется сводный оценочный лист. Решение комиссии заносится в протокол.

Педагогическим работникам, выплата стимулирующего характера за участие в городских, краевых, всероссийских конкурсах предоставляется ежемесячно при участии один раз в квартал.

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

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

- за соответствие занимаемой должности - в размере 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- за наличие первой квалификационной категории - в размере 15% установленного

должностного оклада, ставки заработной платы;

- за наличие высшей квалификационной категории - в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

4.7. Выплаты за стаж работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

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

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

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы включается:

время работы в образовательном учреждении;

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

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательным 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 образовательным учреждением.

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

#### 4.7. Премииальные выплаты.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, положение о премировании:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за высокие результаты работы и добросовестный труд;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- премия в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

Материальная помощь:

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по приказу руководителя. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется заведующим МБДОУ ЦРР – д/с № 14 «Росинка» с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи. Выплата материальной помощи производится в любое время, но не более 3-х раз в год при наличии экономии фонда оплаты труда. В особых случаях сумма материальной помощи может быть увеличена.

Материальная помощь выплачивается:

- на лечение (оздоровление) – 15 000,00 рублей;
- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств – 10 000,00 рублей;



- в связи с тяжелым материальным положением – 15 000,00 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, сын, дочь, отец, мать, брат, сестра) – 5 000,00 рублей;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (пожар, стихийные бедствия) – 15 000,00 рублей;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет): 50, 55 лет – 5 000,00 рублей; 60, 65, 70, 75 лет – 10 000,00 рублей; при уходе на пенсию по возрасту – 5 000,00 рублей.

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

## **5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. 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).

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

5.4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

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

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

5.6. Учителям-логопедам устанавливаются ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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.

5.8. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работнику должностной оклад (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные.

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

## **6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении**

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014г. №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».

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

Воспитателям;

Педагогам-психологам.

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

Учителям-логопедам.

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

Музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Воспитателям в группах комбинированной направленности осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

6.3. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

## **7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.**

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется согласно 1 ставки и состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

Установленная воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Тарификация воспитателей производится не менее 1 раз в год.

7.3. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

## **8. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

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

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым

совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог
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
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБДОУ**

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, % и руб.
<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• при совмещении профессий (должностей)</li> <li>• при расширении зон обслуживания</li> </ul>	В соответствии со ст. 149 ТК РФ	<p>от 50% до 100%</p> <p>от 30% до 200%</p>
<p>Выплаты за работу в особых условиях труда (в логопедическом пункте):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• учителю-логопеду</li> </ul>		20%
<p>Выплаты за работу в особых условиях труда (коррекционная работа):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• тьютору</li> </ul>		20%
<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии с оценкой рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда)</p>		4%
<p>Доплата за превышение норм наполняемости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• воспитателям в группе</li> <li>• помощникам воспитателя</li> </ul>		4%
<p>Доплата за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• помощникам воспитателя</li> </ul>		30%
<p>Доплата за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• воспитателям</li> </ul>		50% (но не более 5000 руб.)
<p>Педагогическим работникам за участие в аттестационной комиссии учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* воспитателям</li> <li>* старшим воспитателям</li> </ul>		5%

**Приложение № 2 к Положению  
Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых работникам МБДОУ**

Наименование	Размер выплат	Примечание
1	2	3
<b>За интенсивность и высокие результаты труда</b>		
Шеф-повару за интенсивность и высокие результаты труда	92%	
Повару 3 разряда за интенсивность и высокие результаты труда	147%	
Повару 5 разряда за интенсивность и высокие результаты труда	91%	
Кастелянше за интенсивность и высокие результаты труда	135%	
Главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты труда	48%	
Бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты труда	40%, 132%	
Экономисту за интенсивность и высокие результаты труда	115%	
Юрисконсульту за интенсивность и высокие результаты труда	50%	
Старшему воспитателю за интенсивность и высокие результаты труда	52%, 80%	
Заместителю заведующего по УВР за интенсивность и высокие результаты труда	16%	
Заместителю заведующего по АХР за интенсивность и высокие результаты труда	68%	
Заведующий хозяйством за интенсивность и высокие результаты труда	100%	
Кладовщику за интенсивность и высокие результаты труда	185%	
Социальному педагогу за интенсивность и высокие результаты труда	35%	
Педагогу-психологу за интенсивность и высокие результаты труда	6%	
Учителю-логопеду за интенсивность и высокие результаты работы	5%	
Музыкальному руководителю за интенсивность и высокие результаты работы	5%, 22%	
Воспитателю (по ФИЗО) за интенсивность и высокие результаты труда	18%	
Воспитателю (по ИЗО) за интенсивность и высокие результаты труда	18%	
Воспитатель за интенсивность и высокие результаты труда	18%	
Электромонтеру по обслуживанию электрооборудования за интенсивность и высокие результаты труда	114%	
Помощнику воспитателю за интенсивность и высокие результаты труда	48%, 69%	

Рабочий по стирке белья за интенсивность и высокие результаты труда	130%	
Кухонный рабочий за интенсивность и высокие результаты труда	160%	
Уборщик служебных помещений за интенсивность и высокие результаты труда	158%, 200%	
Рабочий по обслуживанию здания за интенсивность и высокие результаты труда	230%	
Дворник за интенсивность и высокие результаты труда	163%, 276%	
Инспектор по кадрам за интенсивность и высокие результаты труда	140%	
Уход за аквариумом	10%	
Выполнение хозяйственных работ на территории ДОУ в цветниках, клумбах, уход за малыми архитектурными формами	25%	
Ежедневное ведение учета посещаемости в систему АБЕРС	50%	

<b>Председателю первичной проф. организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий</b>		
Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	25%	

<b>Выплаты молодым специалистам</b>		
Выплаты молодым специалистам	20%	

<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения</b>		
Ежемесячная надбавка к заработной плате педагогического персонала: воспитателю, музыкальному руководителю, социальному педагогу, педагогу-психологу, учителю-логопеду	2000 руб.	
Ежемесячная надбавка к заработной плате обслуживающего персонала: помощнику воспитателя, младшему воспитателю, заведующему хозяйством, шеф-повару, кладовщику, кухонному рабочему, кастелянше, повару, рабочему по стирке белья, уборщику служебных помещений, дворнику, рабочему по обслуживанию зданий, плотнику	500 руб.	

<b>За наличие ученой степени, почетного звания</b>		
Воспитателю за наличие знака «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник сферы образования РФ», Почетный работник воспитания и просвещения РФ»	15%	
Старшему воспитателю за наличие знака Почетный работник воспитания и просвещения РФ»	15%	
Заместителю заведующего по УВР за наличие знака «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения»	15%	
Воспитателю за медаль «За заслуги в области образования»	10%	