

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации МДОУ
д/с № 81
протокол от « 07 » сб 2018г. № 6
Председатель профсоюзного комитета
О.В. Козырева



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МДОУ д/с №81
О.Н.Быкова
Приказ № 18 от « 04 » сентября 2018г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 81 «Золотой ключик»
г. Волжского Волгоградской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 81 «Золотой ключик» г. Волжского Волгоградской области» (далее — учреждение). Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Городским Положением от 08.12.2008 № 386-ВГД «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа-город Волжский Волгоградской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области от 23.05.2017 № 3032-ВГД « О принятии Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области», постановлением администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области от 29.12.2017 № 8128 и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели Положения:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее учреждения), включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад педагога;

1.4. В фонд оплаты труда учреждения включаются средства финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год:

1.5.1. за счет средств бюджета городского округа – город Волжский (для всех работников дошкольного образовательного учреждения кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей):

1.5.1.1. исходя из годового количества базовых окладов работников учреждения,

1.5.1.2. стимулирующих выплат в расчете на год, формирующихся в следующих размерах:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в размере 2 должностных окладов;
- надбавки за качество выполняемых работ в размере 2 должностных окладов;
- выплаты за трудовой стаж в размере 1 должностного оклада;
- премиальные выплаты в размере 3,0 должностных окладов.

1.5.2. За счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с

нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с данным Положением.

1.7. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании Решения Волжской городской Думы Волгоградской области согласно Решению о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.10. Средства от сложившейся экономии фонда оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников учреждения (**Приложение № 1**) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (**от 06.08.2007 № 526** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», **от 05.05.2008 № 216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», **от 29.05.2008 № 248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», **от 29.05.2008 № 247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»).

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда (Приложение № 1).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах;

- при наличии высшей квалификационной категории- **30 процентов**;
- при наличии первой квалификационной категории- **15 процентов**;
- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», - в размере **10 процентов**.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения

аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже **минимального размера оплаты труда**, работнику производится доплата до **минимального размера оплаты труда**.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, и **минимальным размером оплаты труда**.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Установление руководителем учреждения должностного оклада по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Выполнение педагогической работы учителем-логопедом, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.8. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 4** настоящего Положения.

2.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные **разделом 5** настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.2. Заведующий дошкольного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада) установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу

настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Заведующий дошкольного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время (приложение №2).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных п. 4.1, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются настоящим Положением учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и настоящим локальным актом учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных **пунктом 5.2.** Положением от 23.05.2017 № 3032-ВГД «Об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области», в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением заведующего дошкольным учреждением) относятся:

5.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

За интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников в учреждении устанавливаются следующие выплаты:

1) от базового оклада с учётом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие учёной степени, почётного звания;

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей, - до 50 процентов;

2) от должностного оклада:

- молодым специалистам – до 50 процентов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, компетентности и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Выплатой за качество выполняемых работ является надбавка за качество выполняемых работ.

Размер выплат за качество выполняемых работ не должен превышать **300 процентов** оклада (должностного оклада) в месяц.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (Приложением № 3 настоящего Положения).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за квартал не должен превышать **75 процентов** оклада (должностного оклада), премии за год - **300 процентов** оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы за квартал, за год не может превышать **300 процентов** оклада (должностного оклада) в год;

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать **200 процентов** оклада (должностного оклада) в год;

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем **100 процентов** оклада (должностного оклада).

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных пунктом 5.2. настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в локальных актах учреждений по согласованию с учредителем.

5.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Нормативы расходов на оплату труда педагогических работников и на оплату труда прочего персонала (заведующих дошкольными образовательными учреждениями, помощников воспитателей, младших воспитателей) дошкольного образовательного учреждения устанавливаются в размере **не менее 72 и 28 процентов** соответственно от общего фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (без учета расходов на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений для доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до уровня средней заработной платы работников в сфере общего образования в Волгоградской области).

6.2. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

6.3. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

6.4. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

6.5. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать **200 процентов** базового оклада в год.

6.7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по **минимальному размеру оплаты труда**.

КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ И СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИМ ДОЛЖНОСТИ

1. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10135
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	10644
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11148
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	11657
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	6643
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	4185
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4794
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам	6100
9. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	7301
10. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии»		

рабочих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4185

11. Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Базовый оклад (ставка) (руб.)
Специалист в сфере закупок	6100

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс) по результатам специальной оценки условий труда: - подкласс 3.1 – старшая медицинская сестра - подкласс 3.2 – рабочий по стирке и ремонту белья	4% 4%
Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 утра)- сторожа	35%

Перечень критериев для выплат стимулирующего характера

Наименование критерий	
1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
<p>1.1. Участие в инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование комплексных программ нового поколения; - разработка и реализация авторских программ; технологий; - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта; - использование современных инновационных технологий в образовательном процессе; - высокий уровень организации и контроля методической и инновационной работы в учреждении; - старшему воспитателю за реализацию задач региональной инновационной площадки; 	20%
<p>1.2. Внедрение экспериментальной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация образовательной программы «Вдохновение»; - оформление результатов работы ; - организация работы с детьми, родителями и социальными институтами; - оснащение развивающей среды, - создание и пополнение методического комплекса (разработка конспектов, проектов, игр, оформление и систематизация материалов) 	
<p>1.3. Подготовка конкурсов, конференций различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка и выступление на конференциях, семинарах, совещаниях, педсоветах, мастер-классах, методических объединениях; - участие в работе творческой группы (коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах); - взаимодействие со специалистами; - участие и результативность в спортивных, творческих конкурсах; 	
<p>1.4. Проведение кружковой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для воспитанников своей группы; - для воспитанников детского сада; 	
<p>1.5. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в дошкольном учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное применение в работе с детьми и родителями наглядных материалов (информационного, демонстрационного; использование энциклопедических, фото-, видео-, Интернет ресурсов и т.д.); - использование здоровье сберегающих технологий; - организация и проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности (праздники здоровья, дни или недели здоровья, спартакиады, тематические занятия); - оформление тематических выставок, выпуск бюллетеней и т.п. 	
<p>1.6. Обслуживающему персоналу за интенсивность работы</p>	
<p>1.7. Учителю-логопеду за работу на логопункте</p>	20%
<p>1.8. Особый режим работы: 200% в год</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных хозяйственно-эксплуатационных систем ДОУ; - высокий уровень организации работ в тяжёлых погодных условиях; - за сложность и приоритетность возрастной группы (воспитателям, 	

<p>младшим воспитателям ясельных групп);</p> <ul style="list-style-type: none"> - за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения; - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; - работа по индивидуальному образовательному маршруту с воспитанниками; - работа с детьми-инвалидами, с детьми с ОВЗ ; 	
<p>2. Надбавка за качество выполняемых работ до 300% в месяц</p>	
<p>2.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование разнообразных форм работы с родителями (традиционных и нетрадиционных); - отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников; - отсутствие задолженности по родительской плате; 	
<p>2.2.Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление срочной документации по компенсации (части родительской платы), пенсионному фонду и др. соц. учреждений; - подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.п.; - охрана жизни и здоровья воспитанников; - выполнение правил внутреннего трудового распорядка; - отсутствие замечаний со стороны администрации; - сохранность имущества и товароматериальных ценностей ДООУ; - экономия энергетических и коммунально-хозяйственных ресурсов ДООУ (свет, тепло, вода); - отзывчивость на нужды учреждения; 	
<p>2.3.Сохранение контингента воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение СанПиН, оформление и пополнение физ. уголков, нетрадиционного спортивного оборудования, сан.-просвет. работа, здоровье сберегающие технологии); - стабильность посещаемости детьми детского сада (нормативная посещаемость); 	
<p>2.4. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности; - высокое качество проведения годовой инвентаризации; - результативность работы по привлечению внебюджетных средств; - своевременная и качественная подготовка документации (отчеты, планы, сообщения, протоколы, сведения о родителях, табель посещаемости) 	
<p>2.4.Проявление компетентности, эффективности деятельности педагогического работника учреждения, реализующего основные образовательные программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения; - высокий уровень подготовки и проведение занятий с детьми; - проведение открытых занятий и режимных моментов высокого качества; -высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной диагностики воспитанников; - достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с 	

<p>предыдущим периодом, стабильность и рост качества образовательной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень подготовки к учебному году; - активное применение в работе с детьми наглядных материалов (дидактического, иллюстративного, информационного, демонстрационного и раздаточного; использование энциклопедических, фото-, видео-, Интернет ресурсов) и т.д. 	
<p>3. Выплаты по итогам работы за определенный период до 75% оклада за квартал или 300% оклада за год</p>	
<p style="text-align: center;">3.1. Подготовка и проведение мероприятий в масштабах учреждения и города</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в общественной жизни коллектива; - участие в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ; - высокий уровень организации безопасности жизнедеятельности воспитанников детского сада; - участие в общественной жизни города, области; -участие в выполнении важных работ, мероприятий; 	
<p style="text-align: center;">3.2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее; - отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов; - отсутствие несчастных случаев с воспитанниками; - отсутствие несчастных случаев с сотрудниками; - отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда; 	
<p style="text-align: center;">3.3. Интенсивность и напряженность работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН; - участие в благоустройстве территории, декоративное оформление групповых участков; - выполнение разгрузочно-погрузочных работ; - высокое качество подготовки и проведение ремонтных работ; - дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей; - молодым специалистам; 	<p>не более 50%</p>
<p style="text-align: center;">3.4. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проявление компетенции (на основании оценки, проведенной с локальным актом учреждения); - активное участие младшего воспитателя в образовательном и воспитательном процессе группы; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью; -выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; - результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками; 	
<p>3.5. Выплаты педагогическим работникам по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки.</p>	

