

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



И.А. Глухова
2022 г.

От работодателя
Заведующий МБДОУ № 67



О.В. Шимко
2022 г.

Соглашение

о внесении дополнений и изменений к коллективному договору

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 67
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
на 2019 -2022 г.г.**

принято комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его
выполнением
«23» 09 2022 года

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

05.10.2022 № 381



Зарегистрировано в городской организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

04.09.2022 № 144



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 67 города Ставрополя.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 67 города Ставрополя (далее - Положение), подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя разработано в соответствии со статьями 134 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 25.07.2022г №1510 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», приказов комитета образования администрации города Ставрополя № 515 – ОД от 27.07.2022 года, № 517 – ОД от 27.07.2022 года, №562 – ОД от 17.08.2022г.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 67 города Ставрополя (далее – образовательное учреждение) состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
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 приказом руководителя образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательного учреждения. Размеры должностных 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 представительным органом работников образовательного 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 образовательного учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

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

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного 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 образовательного учреждения, а также предусматривает по всем имеющимся в штате образовательного учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. Размеры 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.

1.13. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из бюджета города Ставрополя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. 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.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни),

дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается.

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных положением об оказании материальной помощи работников образовательного учреждения.

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

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

2.1. Должностной оклад заместителей заведующего образовательного учреждения, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель заведующего	20079
2.	Главный бухгалтер	19956
3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	19956

В размер должностного оклада заместителя заведующего образовательного учреждения, кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

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

№ п/п	Среднегодовое количество воспитанников образовательного учреждения (человек)	Предельная кратность
1.	От 250 до 500 включительно	3,0

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого образовательного учреждения (без учета заработной платы заведующего, 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. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

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

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей заведующего, главного бухгалтера 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.	Первый квалификационный уровень	помощник воспитателя	7781

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель	10916
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог	11447
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	12579
4.	Четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед) старший воспитатель	13924

2.5. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6614
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Второй квалификационный уровень	
Заведующий складом	7263
Третий квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	7521
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Четвертый квалификационный уровень	
Ведущие: экономист, бухгалтер	8949

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4848 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- кухонный рабочий - рабочий по стирке белья - уборщик служебных и производственных помещений - дворник - кастелянша	5080 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- повар - электрик - слесарь-сантехник	6695 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- повар	6774 рублей

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

2.6.2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается образовательным 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.

2.6.3. В случаях, когда заработная плата работника образовательного учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы образовательного учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, 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. Работнику с доплатой до минимального размера оплаты труда премиальные выплаты и доплата за расширение зоны обслуживания

(увеличение объема труда) выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику образовательного учреждения по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего образовательного учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего учреждением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера утверждаются приказом заведующего учреждением на основании положения об оплате труда учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников учреждения и предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда:

Работникам учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам проведения специальной оценки условий труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада):

Наименование должностей	Размер доплаты (%)
Шеф-повар, повар	4
Кухонный рабочий	4
Рабочий по стирке белья	4

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

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

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

Почасовая оплата труда педагогических работников ДООУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада воспитателя (педагогического работника), квалификационной категории и доплаты за стаж непрерывной работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в день на количество рабочих дней в текущем месяце.

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

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

Выплаты за замещение, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя и выплачиваются в пределах фонда заработной платы по вакантной должности.

3.5.2. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом заведующего учреждением в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.5.4. Доплата работникам образовательного учреждения за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) устанавливается приказом заведующего учреждением в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время, в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.5.5. Работникам образовательного учреждения 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
1.	За работу в специальных (компенсирующих) группах для детей с тяжелыми нарушениями речи - воспитателям - музыкальному руководителю - педагогу-психологу - учителю-логопеду - помощникам воспитателя	20 20 20 20 15
2.	За работу в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированной образовательной программе дошкольного образования для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, имеющих тяжелые нарушения речи - старшему воспитателю	20
3.	Помощникам воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
4.	Педагогическим работникам за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	50 (но не более 5000 рублей)

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

3.5.6. Для воспитателей и помощников воспитателей учреждения наполняемость групп, утвержденная с учетом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется работникам установлением соответствующей доплаты.

На основании СанПин количество детей в группах дошкольной образовательной организации общеразвивающей направленности определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты - для групп раннего возраста (до 3-х лет) не менее 2,5 метров квадратных на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет) - не менее 2,0 метров квадратных на одного ребенка, количество детей в группах компенсирующей направленности для детей до 3 лет и старше 3 лет – 12 детей.

В случае превышения предельной наполняемости в группе воспитатели и помощники воспитателей получают доплату, согласно приказа заведующего учреждения. Расчет данной выплаты производится путем деления оклада

воспитателя, помощника воспитателя на плановую наполняемость групп и умножения на сверхнормативную численность детей.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников учреждения - профкома.

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

Заседание комиссии проводится ежемесячно. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором установлены конкретные размеры выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников учреждения - профкомом и предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

На основании протокола заседания комиссии по результатам выполнения критериев и показателей стимулирующих выплат (ежемесячно) и оформленных оценочных листов для всех категорий работников производят начисления из расчета фиксированной стоимости одного балла. Стоимость одного бала утверждается приказом заведующего учреждением. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и отдельно для остальных категорий работников образовательного учреждения.

Деятельность комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривается и согласовывается:

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

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим. Работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения. Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и членами комиссии. С момента

составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии является основанием для выплаты работникам образовательного учреждения выплат за качество работы. На основании протокола комиссии заведующий издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Указанные выплаты выплачиваются 1 раз в месяц по факту отработанного месяца, по графику заработной платы отчетного периода. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисления выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам образовательного учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
Заместитель заведующего по УВР	Эффективность управленческой деятельности	1. Ведение официального сайта учреждения	2,0
	Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	2. Отсутствие жалоб на организацию и качество предоставляемых образовательных услуг со стороны родителей (законных представителей)	1,0
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	3. Наличие отчетных обзорных публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати, сети Интернет	0,8
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,8
Заместитель заведующего по АХЧ	Санитарно-гигиенические условия учреждения	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, администрации на организацию работ по уборке и благоустройству территории учреждения	0,5
	Пожарная и антитеррористическая безопасность учреждения	2. Создание условий для обеспечения безопасности учреждения	0,5
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	3. Осуществление контроля за экономией теплоэнергоресурсов	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0

Воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания	1. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности.	1,0
		2. Организация кружковой работы с воспитанниками (один раз в квартал). Организация адаптации детей младшего дошкольного возраста.	0,5
		3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя.	1,0
Состояние здоровья воспитанников		4. Своевременная сдача материала для размещения на официальном сайте учреждения.	1,0
		5. Отсутствие травм, полученных воспитанниками (обучающимися) в учреждении.	1,0
Методическая, инновационная деятельность		6. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19.	1,0
		7. Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом, администрацией города.	1,0
		8. Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, конкурсах, педагогических мероприятиях ДОУ, городского и краевого значения по обмену опытом (один раз в квартал).	0,8
9. Вовлечение семьи в совместную деятельность (досуги, выставки, акции, газеты, участие воспитанников в конкурсах)			
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,3
Воспитатель (по ИЗО)	Доступность качественного образования и воспитания	1. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности и своевременная сдача материала для размещения на официальном сайте учреждения.	1,0
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0

		3 Отсутствие травм, полученных воспитанниками (обучающимися) в учреждении.	1,0
	Состояние здоровья воспитанников	4. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19, работа дежурным администратором.	1,3
	Методическая, инновационная деятельность	5. Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, конкурсах, педагогических мероприятиях ДОУ, городского и краевого значения по обмену опытом (один раз в квартал).	1,0
		6. Использование активных форм взаимодействия с семьей: презентации, видеоролики, участие воспитанников в конкурсах. 7. Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом, администрацией города, выполнение поручений администрации.	1,0
	Общественная деятельность	8. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,3
Помощник воспитателя	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений	1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	2
		2.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, комитетом образования, администрацией учреждения	1,05
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,05
Воспитатель (по ФИЗО)	Доступность качественного образования и воспитания	1.Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности и своевременная сдача материала для размещения на официальном сайте учреждения.	1,0
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
		3 Отсутствие травм, полученных воспитанниками	1,0

		(обучающимися) в учреждении.	
	Состояние здоровья воспитанников	4. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19, работа дежурным администратором.	1,3
	Методическая, инновационная деятельность	5. Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, конкурсах, педагогических мероприятиях ДОУ, городского и краевого значения по обмену опытом (один раз в квартал).	1,0
		6. Использование активных форм взаимодействия с семьей: досуги, презентации, видеоролики, участие воспитанников в конкурсах.	1,0
		7. Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом, администрацией города, выполнение поручений администрации.	1,0
	Общественная деятельность	8. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,3
Музыкальный руководитель	Создание условий, позволяющих обучающимся, воспитанникам реализовать свои интересы и потребности.	1.Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности и своевременная сдача материала для размещения на официальном сайте учреждения.	1,0
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
	Состояние здоровья воспитанников	3. Отсутствие травм, полученных воспитанниками (обучающимися) в учреждении.	1,0
		4. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19, работа дежурным администратором.	1,0
	Методическая, инновационная деятельность	5. Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, конкурсах, педагогических	

		мероприятиях ДОУ, городского и краевого значения по обмену опытом (один раз в квартал).	1,0
		6. Использование активных форм взаимодействия с семьей: досуги, презентации, видеоролики, участие воспитанников в конкурсах.	1,0
		7. Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом, администрацией города, выполнение поручений администрации.	1,0
	Общественная деятельность	8. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,0
Педагог-психолог	Доступность качественного образования и воспитания	1.Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности и своевременная сдача материала для размещения на официальном сайте учреждения.	0,5
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
		3. Участие в работе ППК	1,0
	Состояние здоровья воспитанников	4. Отсутствие травм, полученных воспитанниками (обучающимися) в учреждении.	1,0
		5. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19, работа дежурным администратором.	1,0
	Методическая, инновационная деятельность	6. Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, конкурсах, педагогических мероприятиях ДОУ, городского и краевого значения по обмену опытом (один раз в квартал).	1,0
7. Использование активных форм взаимодействия с семьей: досуги, презентации, видеоролики, участие воспитанников в конкурсах.		1,0	
		8. Участие в мероприятиях, организованных	1,0

		администрацией учреждения, профсоюзным комитетом, администрацией города, выполнение поручений администрации.	
	Общественная деятельность	9. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	0,5
Максимальное количество баллов по критерию			8,0
Старший воспитатель	Эффективность управленческой деятельности	1. За ведение данных воспитанников в программе АБЕРС.	3,0
		2. За организацию работы «Маминой школы».	1,0
	Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	3. За организацию работы клуба «К здоровой семье через детский сад».	1,0
		4. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19, работа дежурным администратором.	1,0
Профессиональные достижения педагогического коллектива	5. За участие в инновационной деятельности. 6. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	1,0 1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,0
Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1. Разъездной характер работы	2,2
		2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты	3,0
Максимальное количество баллов по критерию			5,2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,2
Учитель-логопед	Доступность качественного образования и воспитания	1. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности и своевременная сдача материала для размещения на официальном сайте учреждения.	0,5
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0
		3. Участие в работе ППК.	1,0
	Состояние здоровья воспитанников	4. Отсутствие травм, полученных воспитанниками (обучающимися) в учреждении. 5. Соблюдение санитарных норм и правил по COVID-19,	1,0 1,0

		работа дежурным администратором.	
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	6. Участие в семинарах, педсоветах, мастер-классах, конкурсах, педагогических мероприятиях ДОУ, городского и краевого значения по обмену опытом (один раз в квартал). 7. Использование активных форм взаимодействия с семьей: презентации, видеоролики, участие воспитанников в конкурсах.	1,0 1,0
	Общественная деятельность	8. Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом, администрацией города. 9. Участие в мероприятиях по благоустройству территории.	1,0 0,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,0
Шеф-повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока 2.Отсутствие замечаний на технологию приготовления блюд	3,35 4,3
	Максимальное количество баллов по критерию		7,65
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,65
Кастелянша	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1.Отсутствие замечаний на состояние мягкого инвентаря 2.Отсутствие недостатков, излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	4,62 4,62
	Максимальное количество баллов по критерию		9,24
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			9,24
Рабочий по стирке белья	Высокая организация обслуживания	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений прачечной	4,54
		2.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика по стирке белья	4,02

	Максимальное количество баллов по критерию		8,56
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,56
Уборщик служебных и производственных помещений	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений учреждения	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	4,74
		2.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, администрацией учреждения	4,5
Максимальное количество баллов по критерию			9,24
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			9,24
Дворник	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений учреждения	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	3,86
		2.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, администрацией учреждения	4,5
Максимальное количество баллов по критерию			8,36
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,36
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (Слесарь-сантехник)	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, помещений.	2,52
		2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной системы.	2,52
		3. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	3,14
Максимальное количество баллов по критерию			8,18
Электрик	Высокая организация безопасности	1. Отсутствие замечаний на состояние электротехнического оборудования.	2,0
		2. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	2,1
Максимальное количество баллов по критерию			4,1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,1
Ведущий экономист		1. Разъездной характер работы	2,05
		Максимальное количество баллов по критерию	2,05
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,05

Ведущий бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1.Разъездной характер работы	2,1
		2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты	2,0
Максимальное количество баллов по критерию			4,1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,1
Кухонный рабочий	Высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока	4,0
		2.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	4,56
Максимальное количество баллов по критерию			8,56
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			8,56
Повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	4,0
		2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока	3,7
Максимально количество баллов по критерию			7,7
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			7,7
Делопроизводитель	Высокая организация ведения документов в соответствии с требованиями законодательства	1. Ведение документации сотрудников на портале «АВЕРС».	4,2
		2. Разъездной характер работы.	1,65
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,85
Заведующий складом	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1.Отсутствие замечаний к документации, подтверждающей качество продукции	3,0
		2.Отсутствие недостатков, излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	3,53
Максимальное количество баллов по критерию			6,53
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,53

4.2 В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

В учреждении устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты:

1) выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 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 процентов от ставки заработной платы;

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в муниципальные образовательные организации города Ставрополя в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации. Статус молодого специалиста действует однократно, независимо от количества окончанных профессиональных образовательных организаций.

2) выплаты к заработной плате педагогических работников дошкольного образовательного учреждения:

а) воспитателям в группах, воспитателям-предметникам в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц;

б) прочим педагогическим работникам в размере 2000 (две тысячи) рублей 00 копеек в месяц:

- музыкальным руководителям;
- учителям-логопедам;
- педагогу-психологу;
- старшему воспитателю.

3) выплаты к заработной плате обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения в размере 500 (Пятьсот) рублей 00 копеек в месяц:

- помощникам воспитателей;
- работникам пищеблока;
- заведующему складом;
- работникам прачечной;
- кастелянше;
- рабочим по уборке служебных помещений;

4) за интенсивность и высокие результаты работы

- воспитателю:

за развитие социального партнерства, подготовку коллективного договора, контроль выполнения коллективного договора – 25 процентов от должностного оклада;

- воспитателю:

ответственному за организацию работы по охране труда – 20 процентов от должностного оклада;

- воспитателям групп общеразвивающей направленности:

за участие в мероприятиях по благоустройству территории ДООУ - 20 процентов от должностного оклада;

- помощникам воспитателя (младшей группы, группы раннего возраста)

- 50 процентов от должностного оклада, в том числе:

за адаптационный период детей младшего и раннего возраста – 31 процент;

за уборку территории, закрепленной за группой – 19 процентов;

- помощникам воспитателя (старшей, средней, подготовительной групп)

за уборку территории, закрепленной за группой – 19 процентов от должностного оклада

- заведующему складом:

за погрузочно-разгрузочные работы – 9 процентов от должностного оклада

- дворнику:

за отсутствие средств механизации – 28 процент от должностного оклада;

- кухонному рабочему:

за участие в мероприятиях по благоустройству территории ДООУ – 10%;

- рабочему по стирке и ремонту белья:

за участие в мероприятиях по благоустройству территории ДООУ - 10%;

- ведущему экономисту:

за работу по 44 - ФЗ и 223 - ФЗ и размещение информации учреждения на сайтах (закупки, предприятия и др.) – 105 процентов от должностного оклада;

- ведущему бухгалтеру – 146 процентов от должностного оклада, в том

числе:

за размещение информации на сайте bus.gov – 100 процентов от должностного оклада;

за автоматизацию бухгалтерского учета – 25 процентов от должностного оклада;

за подготовку данных по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления дополнительной отчетности – 21 процент от должностного оклада

- главному бухгалтеру:

за подготовку данных по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления дополнительной отчетности – 74 процента от должностного оклада;

- заместителю заведующего по АХЧ – 50,8 процентов от должностного оклада, в том числе:

ответственному за организацию работы по делам ГО и ЧС – 20 процентов от должностного оклада;

за разъездной характер работы – 20,8 процентов от должностного оклада;

за заключение договоров – 10 процентов от должностного оклада;

- делопроизводителю – 87 процентов от должностного оклада, в том числе:

за электронную форму отчетности в пенсионный фонд по трудовым книжкам (СЗВ-ТД) – 20 процентов от должностного оклада;

за подготовку и сдачу отчетности в пенсионный фонд по льготным профессиям – 30 процентов от должностного оклада;

за подготовку и сдачу информации в центр занятости населения – 7 процентов от должностного оклада;

за оформление и передачу дополнительной информации по запросу учредителя – 30 процентов от должностного оклада;

- заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе:

ответственному за работу в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края» – 23 процента от должностного оклада;

за работу в аттестационной комиссии учреждения – 10 процентов от должностного оклада;

- старшему воспитателю – 55 процентов от должностного оклада:

ответственному за ведение личных дел воспитанников – 35 процентов от должностного оклада;

ответственному за организацию питания – 20 процентов от должностного оклада;

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

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

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

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

- имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

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

4.5. Выплаты работникам учреждения за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются приказом заведующего учреждением в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения:

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

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

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

В стаж непрерывной работы, выслугу лет включается:

время работы в учреждениях образования;

время, когда работник 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 учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением образования;

время военной службы работников учреждения, если в течение трех месяцев после увольнения со службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом заведующего учреждением в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения:

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы;

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

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

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника образовательного учреждения, так и в абсолютном размере.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

5.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

Продолжительность рабочего времени:

педагог – психолог – 36 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников:

воспитатель - 36 часов в неделю;

воспитатель (в группе компенсирующей направленности) – 25 часов в неделю;

учитель-логопед – 20 часов в неделю;

музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

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, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1 составляет 40 часов в неделю.

5.3. При переработке рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, работнику производится доплата. Размер доплат осуществляется по соглашению сторон трудового договора, но не менее 60 процентов ставки, оклада (должностного оклада) работника (ст. 151 ТК РФ)

6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения.

6.1. 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.

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

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

6.4. В 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 восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерства просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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 труда его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

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

применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с

выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочим;

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

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

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

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

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников (в том числе осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу в другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится один раз в год.

7.2. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

7.3. Тарификационные списки ежегодно утверждаются приказом заведующего учреждением по согласованию с комитетом образования администрации города Ставрополя.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

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.

8.1. 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 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, профили работы.

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	Преподаватель; учитель; 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.

Оплата в соответствии с новым «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 67 города Ставрополя» распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022г.