

1. Общие положения

Положение о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР - детский сад № 56 «Ромашка» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», (в редакции от 07.05.2013 №99-ФЗ, от 23.07.2013 №203-ФЗ), Постановлением Правительства Алтайского края от 30.01.2014 № 31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (с изменениями), с учетом положений представления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 №3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 21.10.2022 № 3402 «Об индексации с 1 октября 2022 года оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.06.2022 № 1838 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования» г. Рубцовска», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 12.01.2023 № 62 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.06.2022 № 1838 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования» г. Рубцовска» регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР - детский сад № 56 «Ромашка» (далее - Учреждение), финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования города Рубцовска Алтайского края (далее – бюджет города Рубцовска).

Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждения с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности

выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в Учреждении с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Рубцовска Алтайского края.

Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей частей по категориям персонала.

Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогического персонала, экспертной комиссии Учреждения.

Базовая часть ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем Учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с установленной системой оплаты труда.

В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие дни.

В случае если месячная зарплата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормы) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

Повышение уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере и в сроки, устанавливаемые постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края о такой индексации.

При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

2. Формирование ФОТ Учреждения

Формирование ФОТ Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета муниципального образования города Рубцовска Алтайского края (далее бюджет города) и субвенции из бюджета Алтайского края (далее – краевой бюджет) в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования Учреждения на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для образовательного

учреждения, утвержденных постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

Размер ФОТ Учреждения определяется МКУ «Управление образования» г.Рубцовска (далее - Управление) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги либо увеличен (уменьшен) при изменении показателя объема муниципальной услуги в течение года.

ФОТ Учреждения делится на фонд оплаты труда работников (далее - ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее - ФОТцст) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ Учреждения} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}, \text{ где:}$$

ФОТ Учреждения - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТр - фонд оплаты труда работников;

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

ФОТцст руководителей Учреждения формируется Управлением. Формирование ФОТцст осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТ Учреждения} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается Управлением. Рекомендуемая доля «ц» не превышает 1% ФОТ работников, выделяемого за счет средств бюджета города.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат Учреждения, утвержденным постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

3. Распределение ФОТ Учреждения

При распределении ФОТ в Учреждения выделяются части, направляемые:

а) оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала):

непосредственно участвующего в реализации образовательных программ дошкольного образования (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, руководитель структурных подразделений) – за счет субвенции из краевого бюджета;

за счет средств бюджета города – заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру;

б) оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-

4. Оплата труда педагогических работников Учреждения

Заработная плата педагогических работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно **приложению № 1к** настоящему Положению.

Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Администрации города Рубцовска Алтайского края, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников Учреждения, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- а) квалификационной категории;
- б) средней наполняемости групп по образовательному учреждению;
- в) специфики работы;
- г) образования.

Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Учреждения определен настоящим Положением.

Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника Учреждения устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

При средней наполняемости общеразвивающих групп в Учреждении свыше 20 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 20) \times 0,009$, где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости групп по образовательному учреждению;

$N_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость общеразвивающих групп Учреждения, которая устанавливается приказом Управления на основании данных АИС «Е-услуги. Образование» по состоянию на сентябрь текущего года.

Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются педагогическим работникам Учреждения за работу в группах компенсирующей, оздоровительной направленности в размере – 1,2.

Повышающий коэффициент с учетом образования педагогического работника Учреждения устанавливается:

для имеющих высшее профессиональное образование – 1,1;

для имеющих среднее профессиональное образование – 1,05;

для имеющих среднее (полное) общее образование – 1,0.

Применение повышений, указанных в пункте 4.4., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем педагогической нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

в) выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с педагогическим процессом);

г) выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;

д) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата педагогическим работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Учреждение в целях определения размера указанных выплат организует проведение специальной оценки условий труда.

Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство методическим объединением, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальным нормативным актом Учреждения (**приложение № 4**).

Размеры выплат устанавливаются Учреждением в абсолютных величинах, либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) учитываются, предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается Учреждением самостоятельно, пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях общеразвивающих групп устанавливаются педагогическому работнику Учреждения приказом 10% от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты педагогическим работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствующем финансовом году.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права края и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

Для педагогических работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии, с Положением «Об оценке качества работы педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР - детский сад № 56 «Ромашка» города Рубцовска при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», Положением «О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР - детский сад №56 «Ромашка»,

- а) ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- б) ежемесячная выплата за стаж педагогической работы;
- в) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- г) ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- д) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

е) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в Учреждении, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех

лет;

ж) единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) (**приложение № 6**);

Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам Учреждения, устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом Учреждения путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

Ежемесячные выплаты за стаж педагогической работы в Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

Педагогическим работникам Учреждения стаж педагогической работы определяется согласно **приложению № 3** Положения.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

б) для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – 30 процентов;

второй год – 20 процентов;

третий год – 10 процентов.

Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается Учреждением самостоятельно.

Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя Учреждения за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения.

Для увеличения фонда стимулирования педагогических работников

руководитель Учреждения вправе использовать до 50% ежегодного объема средств от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

5. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

Размер заработной платы работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не может быть менее установленного действующим законодательством МРОТ, увеличенного на выплаты компенсационного характера и районный коэффициент.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

Виды выплат компенсирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения с учетом настоящего Положения.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются следующие виды компенсирующего характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Выплаты компенсирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсирующего характера учебно-вспомогательному

персоналу и обслуживающему персоналу Учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Учреждение в целях определения размера указанных выплат организует проведение специальной оценки условий труда.

Выплаты компенсирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствующем финансовом году.

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

Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельность (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Учреждения.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа

работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективности деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме утвержденными локальным актом Учреждения путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда Учреждения разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников, производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения.

Перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников Учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя Учреждения.

Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально обработанному времени, увеличенной на районный коэффициент.

6. Расчет заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 №3481 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных

образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

Оклад руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$Др = ЗПср \times А \times С \times Псз \times Кр \times Рк \times (Кбюдж) + Мл, \text{ где:}$$

Др - должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, тьютор, учитель-дефектолог);

А - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается Управлением по результатам аттестации согласно **приложению 2** к настоящему Положению;

С - коэффициент стажа (для руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе - с учетом педагогического стажа и действующего порядка определения стажа педагогической работы, для заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы на данной должности, для главных бухгалтеров с учетом стажа работы по специальности);

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Кр - коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения Учреждения по группам;

1 группа – от 1,6 до 1,8;

2 группа – от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

Рк - районный коэффициент;

Кбюдж - коэффициент бюджетной обеспеченности;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые независимо от объема нагрузки.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются приказом по Учреждению на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения (без учета

выплат руководителю Учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей Учреждения, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Расчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей Учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

Виды выплат компенсационного характера заместителя руководителя, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения с учетом настоящего Положения.

Для заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителя руководителя Учреждения, главным бухгалтерам Учреждения устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 %, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20%, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10%;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» или знаком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в образовательных учреждениях на руководящей должности, в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 %;
- от 10 лет до 15 лет – 10 %;
- свыше 15 лет – 15 %.

Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, главным бухгалтером Учреждения устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения, в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ, предусмотренной для категории административно-управленческого персонала.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

В трудовом договоре с руководителем Учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет начальник Управления и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы педагогических работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

При расчете средней заработной платы педагогических работников Учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре) Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

Средняя заработная плата основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера педагогических работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При определении среднемесячной численности педагогических работников Учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

Среднемесячная численность педагогических работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала Учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность педагогических работников Учреждения работающих на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности педагогических работников Учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности педагогических работников Учреждения работающих на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала Учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в Учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников педагогических работников как один человек (целая единица).

Работники из числа педагогических работников Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

Среднемесячная численность работников из числа педагогических работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п. 7.5. настоящего Положения.

8. Полномочия руководителя Учреждения

Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения; устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

Руководитель Учреждения использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

9. Заключительные положения

В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

При образовании экономии фонда оплаты труда в Учреждении, при

условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда производятся в фиксированной сумме, независимо от отработанного работником времени, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются (согласно **приложению № 6** Положения).

Порядок выплаты из общей экономии фонда оплаты труда, при наличии таковой, распространяется на все категории работников.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56
«Ромашка»

Размеры
минимальных окладов педагогических работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР -
детский сад № 56 «Ромашка» (с учётом ежемесячной компенсации на
обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификац ионный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; старший вожатый	10041
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10041
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10450
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10450

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56
«Ромашка»

Коэффициенты квалификации административно-управленческих работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«ЦРР - детский сад № 56 «Ромашка»

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1.	Для руководителей, имеющих:	
1.1.	I квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,10
1.2.	высшая квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,15
1.3.	Для руководителей, аттестованных на соответствие занимаемой должности	
	вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1,10
	вновь назначаемый руководитель от 4,1 балла и выше	1,12
	для работающего руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,0 до 4,46 балла	1,12
	от 4,47 и выше	1,15

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56
«Ромашка»

Размеры (диапазоны) окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56 «Ромашка» по профессиональным
квалификационным группам должностей работников

№ п/п	Квали- фика- цион- ный уровен ь	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	5119
		помощник воспитателя	4762
1.2	Учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
		младший воспитатель	7023
		Ассистент (сопровождение ребенка ОВЗ)	7023
2	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
	первый	архивариус	4762
		делопроизводитель	4762
		калькулятор	4762
		кассир	4762
		машинистка	5001
		секретарь	5001
		секретарь-машинистка	5001
		экспедитор по перевозке грузов	4882

	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5358
2.2	Общепромышленные должности служащих второго уровня		
	первый	администратор	5715
		инспектор по кадрам	5358
		техник	5715
		техник-программист	5715
		художник	5715
	второй	заведующий складом	5715
		заведующий хозяйством	5715
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5834
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-ая внутриведомственная категория	6035
	третий	шеф-повар	7023
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-ая внутриведомственная категория		7023	
2.3	Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	5476
		документовед	5476
		инженеры различных специальностей и наименований, в т.ч.:	
		инженер-программист (программист)	5715
		инженер-энергетик (энергетик)	5715
		специалист по охране труда	5715
		специалист по закупкам	5715
		специалист по кадрам	5715
		экономист	5656
	юрисконсульт	5715	
второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутриведомственная категория	5857	

	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-ая внутридолжностная категория	7035
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8204
3	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
3.1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		гардеробщик	4989
		грузчик	4989
		дворник	4989
		кастелянша	4989
		швея	4989
		кладовщик	4989
		садовник	4989
		сторож (вахтер)	4989
		уборщик производственных помещений	4989
		уборщик служебных помещений	4989
		уборщик территории	4989
		повар	5048
		плотник	5048
		подсобный рабочий	4989
		машинист по стирке белья	4989
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5048
		столяр	5048
		слесарь-сантехник	5048
		слесарь-электрик	5048
		слесарь-ремонтник	5048
		кухонный рабочий	4989
		мойщик посуды	4989
		оператор хлораторной установки	5048
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5048

3.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	плотник	5299
	Водитель автомобиля	5299
	повар	5299
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5299
	столяр	5299
	слесарь-сантехник	5299
	слесарь-ремонтник	5299
	слесарь-электрик	5299
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5299
второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	слесарь-сантехник	5656
	слесарь-ремонтник	5656
	слесарь-электрик	5656
	столяр	5656
	повар	5656
третий	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	плотник	7023
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7023
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7023

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56
«Ромашка»

Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам

№ п/п	Качественный показатель	Периодичность установления стимулирующих выплат	Размер в абсолютной величине (руб.)
1	Руководство методическим объединением	ежемесячно	500.00 - 1000.00
2	Психолого-педагогическое сопровождение воспитанников ОВЗ, детей-инвалидов	ежемесячно	500.00 - 1500.00
3	Организация дополнительного образования в Учреждения	ежемесячно	500.00 - 1000.00
4	Координация работы с мультимедийным оборудованием Учреждения	ежемесячно	500.00 - 1000.00
5	Работа в комиссиях, рабочих и творческих группах, ведение протоколов совещаний	ежемесячно	500.00 - 1000.00
6	Несвойственный труд (подготовка к новому учебному году группы и помещению Учреждения; озеленение прогулочных участков в весенне-летний период; изготовление дидактических игр и пособий, атрибутов к сюжетно-ролевым играм; тематическое оформление к культурно-массовым мероприятиям)	ежемесячно	500.00 - 3000.00
7	Ведение официального сайта Учреждения	ежемесячно	500.00 - 1000.00
8	Ведение наставничества: - впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях; - выпускниками очных высших и средних специальных учебных	ежемесячно	500.00 – 1500.00

	<p>заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;</p> <p>- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное обучение или прошедших курсы профессиональной переподготовки и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;</p> <p>- с педагогами, по определенным направлениям, требующим расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками</p>		
9	<p>Организация работы по охране прав детства с семьями воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации, СОП, состоящими на внутриучрежденческом учёте, ПДН ОВД (обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с семьями воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации, СОП, состоящими на внутриучрежденческом учёте, ПДН ОВД.)</p>	ежемесячно	500.00 - 1000.00
10	<p>Организация работы направленной на обеспечение антитеррористической защищённости объекта, информационно-профилактической работы с воспитанниками и родителями (законными представителями) направленной на обеспечение безопасного пребывания воспитанников в Учреждении</p>	ежемесячно	500.00 - 3000.00
11	<p>Организация работы с ветеранами</p>	ежемесячно	500.00 – 1000.00

	Учреждения		
12.	Организация творческих выставок в Учреждении для воспитанников (тематических, индивидуальных и др.), привлечение родительской общественности к творческому участию совместно с детьми	ежемесячно	500.00 - 2000.00
13.	Оформление и обновление безопасной развивающей среды, соответствующей педагогическим и психологическим требованиям	ежемесячно	500.00-3000.00
14.	Предоставление консультационных услуг, организация воспитательно - оздоровительных мероприятий для детей раннего возраста	ежемесячно	500.00- 1000.00
15.	Предоставление консультационных услуг, организация воспитательно - оздоровительных мероприятий для родителей (законных представителей) детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями, не посещающих детский сад на базе Учреждения	ежемесячно	500.00- 1000.00
16.	Организация консультаций с родителями (законными представителями) по воспитательно - образовательной деятельности с использованием дистанционных технологий	ежемесячно	500.00-3000.00
17.	Организация консультаций с родителями (законными представителями) по безопасности воспитанников, ЗОЖ и др.	ежемесячно	500.00-3000.00
18.	Работа в ППк МБДОУ «ЦРР - детский сад № 56 «Ромашка»	ежемесячно	500.00- 1000.00
19.	Обеспечение фактической посещаемостью воспитанников группы от 70 % до 100%	ежемесячно	500.00- 1000.00
20.	Активное участие в общественной жизни Учреждения	ежемесячно	500.00 - 2000.00

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56
«Ромашка»

**Стимулирующие выплаты
учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

№ п/ п	Должность	Качественный показатель	Размер в абсолютной величине (руб.)
1.	Помощник воспитателя, младший воспитатель	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда	500.00 – 10000.00
		2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов	1000.00 – 5000.00
		3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения	500.00 – 2000.00
		4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада	1000.00 – 10000.00
		5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления	1000.00 – 5000.00
		6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	1000.00-3000.00
2.	Завхоз, кладовщик, специалист в сфере закупок	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда	500.00 – 10000.00
		2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов	1000.00 – 5000.00
		3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения	500.00 – 2000.00
		4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря,	1000.00 – 10000.00

		<p>имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 3000.00</p>
3.	Повар, кухонный рабочий	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения</p> <p>4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>500.00 – 2000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
4.	Сторож	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Охрана складских помещений вне здания</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления,</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p>

		<p>энергопотребления, теплопотребления</p> <p>5. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
5.	Грузчик, дворник, рабочий по к/о зданий и сооруж., энергетик, электрик	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления</p> <p>5. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
6.	Секретарь, делопроизводитель	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления,</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p>

		телопотребления. 5. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	1000.00-3000.00
7.	Машинист по стирке белья	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда 2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов 3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения 4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада 5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления. 6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	500.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00 500.00 – 2000.00 1000.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00 1000.00-3000.00
8.	Кастелянша	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда 2. Пошив новой спецодежды, костюмов, изготовление атрибутов к утренникам 3. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов 4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада 5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления,	500.00 – 5000.00 1000.00 – 5000.00 1000.00 – 5000.00 1000.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00

		телопотребления 6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	1000.00-3000.00
9.	Уборщик служебных помещений	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда 2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов 3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения 4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада 5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления 6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	500.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00 500.00 – 2000.00 1000.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00 1000.00-3000.00
10	Калькулятор	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда 2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов 3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада 4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления 5. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и	500.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00 1000.00 – 10000.00 1000.00 – 5000.00 1000.00-3000.00

		санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	
--	--	--	--

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «ЦРР - детский сад № 56
«Ромашка»

**Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда
для всех категорий работников Учреждения**

№ п/п	Качественный показатель	Размер в абсолютной величине (руб.)
1.	К юбилею 40,45,50 лет	1000.00 - 3000.00
2.	К юбилею 55, 60, 65,70,75 лет	1500.00 - 5000.00
3.	Оказание материальной помощи (в случае смерти близкого члена семьи работника, чрезвычайное обстоятельство (полученное в связи с утратой при пожаре имущества сотрудника, с приложением подтверждающих документов).	1000.00 - 5.000.00
4.	Увеличение объёма выполняемых работ	500.00 - 6000.00
5.	Награждение отраслевыми наградами: знаки отличия: - «Ветеран труда»; - «Отличник народного образования»; - «Почетный работник общего образования РФ»; Награждения почетными грамотами: - Администрации г. Рубцовска, Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края; - Почетные грамоты Министерства образования и науки Алтайского края, Почетные грамоты Президиума Алтайской краевой организации профсоюза работников образования»; - Почетные грамоты Министерства Образования и науки РФ.	1000.00 - 2000.00 2000.00 - 3000.00 2000.00 - 3000.00 500.00 - 1000.00 500.00 - 1000.00 1000.00 - 2000.00
6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1000.00 - 3000.00
7.	Активное участие в ремонте помещений детского сада.	500.00 - 3000.00
8.	Сложность и напряженность труда.	500.00 – 5000.00
9.	Участие в общественных мероприятиях (культурно-массовых мероприятиях,	1000.00 – 3000.00

	субботниках, благоустройстве и озеленении территории Учреждения).	
10.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности.	500.00 – 2000.00
11.	Поощрение по итогам работы за квартал, за год. Объявление благодарности администрации Учреждения с поощрением и занесением в трудовую книжку.	500.00 – 5000.00
12.	К профессиональным праздникам	500.00 - 2000.00
13.	В связи с выходом на пенсию	500.00 - 3000.00

