

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ И.А. Алексеева  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО:  
И.о. заведующего МБДОУ д/с № 41  
\_\_\_\_\_ /О.В. Малыгина /  
Приказ №27 - Од от «12» августа  
2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детского сада № 41 города Ставрополя**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 41 города Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее Положение), разработано в соответствии с приказами Комитета образования администрации г. Ставрополя от 27.07.2022г. № 515-ОД «О внесении изменений в раздел 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 г. № 689-ОД», от 17.08.2022 г. № 562-ОД «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утвержденного приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 г. № 689-ОД».

1.2 Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательствам и настоящим положением, заработная плата работников учреждения состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

1.3 Должностные оклады работников МБДОУ д/с № 41 устанавливаются согласно раздела 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4 Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем МБДОУ д/с № 41 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 учреждения, согласованными с комитетом образования администрации города Ставрополя.

1.5 Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

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

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

1.8 Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ д/с № 41 приведен в разделе 6 настоящего Положения.

1.9 Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 41 установлена с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, коллективным договором, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, а так же настоящим Положением, которое разрабатывается применительно только к работникам учреждения, а так же предусматривает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.10 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

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

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

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

1.11.2 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБДОУ д/с № 41 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании, выплат материальной помощи работникам МБДОУ.

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

## **2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 41 по профессиональным квалификационным группам должностей.**

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

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель заведующего,	20 079	18 807	17 644	16 579
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно-хозяйственной части, по финансово-экономическим вопросам, главный бухгалтер	19 956	18 864	17 521	16 469

2.3. Профессиональная квалификационная группа «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	7 781
----	---------------------------------	----------------------	-------

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель	10 916
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог	11 447
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	12 579
4.	Четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед; старший воспитатель	13 924

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

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

1.	Первый квалификационный уровень	Без категории (экономист, бухгалтер)	8 170
2.	Четвертый квалификационный уровень	Ведущий (экономист, бухгалтер)	8 949

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

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 848 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 080 рублей
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 308 рублей
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 695 рублей
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 774 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 079 рублей
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 234 рублей
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 694 рублей

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

### Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

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

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

Конкретные размеры выплат компенсационного характера утверждаются приказом руководителя учреждения на основании Положения об оплате труда 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.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.3. Выплаты работникам МБДОУ д/с № 41, занятым на работах вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель МБДОУ д/с № 41 «Теремок» проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется приказом руководителя МБДОУ д/с № 41 пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценке условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.4. 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):

3.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты может быть установлен как фиксированной суммой, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом квалификационной категории замещающего работника, стажа

работы, или в абсолютных размерах по соглашению сторон по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ устанавливается в пределах фонда заработной платы:

#### 3.4.2. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

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

3.4.3. Работникам МБДОУ д/с № 41 за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий	30%

2.	Педагогическим работникам за оказание методической помощи молодым специалистам (наставничество)	50% (не более 5000 руб.)
----	---	--------------------------

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

3.4.4. Выплаты за работу в особых условиях труда.

Выплаты за работу в коррекционных группах, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), размер повышения в процентах к должностному окладу составит 20 %.

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

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

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

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

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Системой оплаты труда образовательного учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

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

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.3.1. За интенсивность и высокие результаты труда:

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим МБДОУ.

**Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе:**



- За организацию работы по ведению официального сайта МБДОУ в сети интернет;

- Ответственность за организацию питания;

- За ведение системы Аверс;

- За ответственность за работу в аттестационной комиссии;

**Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части:**

- ответственный по ГО и ЧС;

- ответственный за охрану труда;

- ответственный за электробезопасность;

- ответственный за теплобезопасность.

**Главный бухгалтер:**

- за оформление и сдачу отчетности;

- за работу с внебюджетными фондами и ИФНС (переписка, рассмотрение спорных ситуаций);

- за работу с архивом учреждения;

- за отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов;

- за электронный документооборот, за формирование сведений для программы ЕГИССО и за работу на сайте BUS.GOV.

**Ведущий экономист:**

- за работу с программными продуктами УРМ «Криста», Сбербанк Бизнес Онлайн;

- за создание сертификатов электронной подписи;

- за электронный документооборот;

- за разработку плана ФХД, контроль за его исполнением;

- за оформление договоров, ведение их регистрации, контроль за исполнением;

**Ведущий бухгалтер:**

- за контроль по оформлению пакетов документов от поставщиков (правильность оформления, наличие всех сопроводительных документов);

- за контроль за ценами по продуктам питания, своевременное оприходование продуктов питания;

- за выполнение отдельных поручений, оформление документов по запросам - интенсивная разъяснительная работа с родителями по вопросам начисления родительской оплаты и компенсации части родительской оплаты;

- за подготовку дополнительных данных по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, сохранность бухгалтерских документов и их оформление.

**Кладовщик:**

- за интенсивность труда (разгрузочно-погрузочные работы в условиях отсутствия механизации труда);

- за высокую организацию учета по сохранению материальных ценностей.

**Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений:**

интенсивность труда (за оперативное и качественное выполнение заявок на устранение неполадок;

**Помощник воспитателя:**

– интенсивность труда (доставка пищи из пищеблока в группу вручную в условиях отсутствия механизации труда.

**Машинист по стирке и ремонту белья:**

– интенсивность труда (за рациональное использование моющих средств; за аккуратное обращение с оборудованием;

– за глажку постельного белья вручную.

**Шеф-повар:**

– интенсивность труда (за организацию питания за забор проб и ведение документации и журналов);

**Повар 4-5 разряда:**

– интенсивность труда (за работу с меню разновозрастных групп, за разгрузочно-погрузочные работы в условиях отсутствия механизации труда).

**Повар:**

– интенсивность труда (за разгрузочно-погрузочные работы в условиях отсутствия механизации труда; за проведение санитарных дней).

**Кухонный рабочий:**

– интенсивность труда (за разгрузочно-погрузочные работы в условиях отсутствия механизации труда, за аккуратное обращение с кухонным инвентарем, за оказание помощи поварам в приготовление полуфабрикатов).

**Уборщик:**

– интенсивность труда (за увеличение объема работ, связанных с ремонтом помещений, за сохранность инвентаря и инструментов).

**Дворник:**

– интенсивность труда (за уборку обширной территории (обрезка деревьев, покос травы, качественная уборка крупного мусора с территории, уборка снега после крупного снегопада).

**Специалист по кадрам**

– ответственный за работу с персональными данными сотрудников.

**Кастелянша:**

– уборка складских помещений.

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

4.3.2.1 Выплата к заработной плате педагогическим работникам, выполняющим наставничество над молодыми специалистами – 35 процентов

от должностного оклада, ставки заработной платы за счет бюджета города Ставрополя;

4.3.3. Выплаты к заработной плате педагогическим работникам:

а) воспитателям в группах, воспитателям-предметникам 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;
- педагогам- психологам;
- социальным педагогам;
- старшим воспитателям.

4.3.4. Выплаты к заработной плате обслуживающего персонала в размере 500 (пятьсот) 00 копеек рублей в месяц:

- помощникам воспитателей;
- поварам;
- шеф-повару;
- кухонным рабочим;
- кладовщику;
- машинисту по стирке белья;
- кастелянше,
- уборщице.

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

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

– педагогическим работникам

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

4.3.6. 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 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

4.4. Выплаты работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются приказом руководителя в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения:

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

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

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

В стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются:

– время работы в образовательных учреждениях;

– время, когда работник образовательного учреждения фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

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

– периоды временной нетрудоспособности;

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения.

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

– премии по итогам работы за месяц;

– премии по итогам работы за квартал;

– премии по итогам работы за год;

– единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доли базового фонда оплаты труда категорий

работников МБДОУ д/с № 41, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

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

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников МБДОУ д/с № 41 определяется в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки результативности и качества труда работников учреждения создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия), персональный состав которой утверждается приказом руководителя с участием профсоюзного комитета МБДОУ д/с № 41.

Порядок работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом заведующего учреждением. Заседание комиссии проводится ежемесячно. Решение комиссии оформляется протоколом.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников МБДОУ на основании приказа руководителя.

**Перечень критериев и показателей  
для распределения стимулирующих выплат заместителям руководителя,  
педагогическим работникам, обслуживающему персоналу в МБДОУ д/с  
№ 41**

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Весовой коэффициент</b>
Заместитель заведующей по УВР, научно-экспериментальной работе	Доступность качественного образования и воспитания	1. Системная организация контроля за учебно-воспитательной деятельностью педагогического состава, своевременное проведение мониторинга, исследовательских процедур.	1,0
		2. Разработка и внедрение действенного интеграционного взаимодействия педагогов для решения задач годового плана и образовательной программы.	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
	Безопасность жизнедеятель	3. Своевременное проведение инструктажей по охране жизни и	0,5

	ности	здоровья детей. Отсутствие детского травматизма.	
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>0,5</b>
	Методическая деятельность	4.Сопровождение мероприятий по организации вариативных форм деятельности учреждения.	0,5
		5. Размещение отчётных, обзорных публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати.	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,0</b>
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	6. Организация методической работы в подготовке и участии педагогов в профессиональных конкурсах, методических объединениях и пр. и воспитанников - в конкурсах, мероприятиях различных уровней и пр.	1,0
		7. Организация наставничества с целью оказания помощи молодым воспитателям, специалистам в их профессиональном становлении.	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,5</b>
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	8.Отсутствие замечаний по своевременной и достоверной сдаче отчетов, оформление документации и пр.	2,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>7,0</b>
Заместитель руководителя по АХЧ	Санитарно-гигиенические условия	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя на организацию работ по уборке и благоустройству, озеленению территории учреждения (санитарной зоны).	0,5
		2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя и участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	0,5
		3.Своевременная организация работы по качественному	0,5

		выполнению заявок по устранению технических неполадок.	
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,5</b>
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	4.Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения.	1,0
		5.Отсутствие замечаний со стороны руководителя по обеспечению бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, освещения, приборов учёта теплоэнергонасителей и пр.	1,0
		6. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по своевременной постановке на учёт, учёту и хранению основных средств и товарно-материальных запасов.	0,5
		7. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по осуществлению контроля за установленными лимитами теплоэнергонасителей, и пр.	0,5
		8. Отсутствие замечаний со стороны руководителя на качество подготовки и организации ремонтных и восстановительных работ, проведение работ по текущему, капитальному ремонту	0,5
		9. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по подготовке, организации и проведению инвентаризации имущества ДОУ.	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>3,5</b>

	Пожарная и антитеррористическая безопасность учреждения.	10. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по созданию условий для обеспечения безопасности учреждения.	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>0,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>6,0</b>
Воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (педагоги, родители, дети) и претензий администрации на работу воспитателя.	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		
	Состояние здоровья воспитанников	1.Показатель заболеваемости (количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни ниже показателей предыдущего месяца);	0,5
		2.Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении.	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		
	Методическая, инновационная, общественная деятельность	1. Участие в мероприятиях, проводимых комитетом образования, администрацией города, края и т.д.	0,5
2. Наличие публикаций, статей в научных, профессиональных образовательных изданиях. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.		0,5	
3. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников ДОУ, проведение открытой образовательной деятельности.		0,5	
4.Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в НОД и пр.		0,5	
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>



	Организация работы с родителями, социумом	За отклонение от плановой наполняемости ДОУ (при перенаполняемости)	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>0,5</b>
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>4,0</b>
Помощник воспитателя	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1. Отсутствие замечаний со стороны администрации на санитарное состояние помещений и участков.	1,0
		2. Отсутствие замечаний со стороны администрации на несоблюдение условий содержания, наличия посуды для питания детей.	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение норм выдачи питания.	0,5
		4. Отсутствие случаев пищевых отравлений, ОКИ	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,5</b>
	Организация общественной деятельности	5. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями (участие в мероприятиях различного характера (субботники, уборка территории и помещений ДОУ, озеленение и др.))	1,0
		6. За отклонение от плановой наполняемости ДОУ (при перенаполняемости)	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>4,0</b>
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель - логопед	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников. Коррекция отклонений в развитии воспитанников	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (педагоги, родители, дети) и претензий администрации на работу педагога.	1,0
		2. Взаимодействие с социальными институтами по вопросам дошкольного образования.	0,5

		3. Комплексная система планирования образовательной деятельности, маршрутов индивидуального развития воспитанников.	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>2,0</b>
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	1. Участие в мероприятиях, проводимых комитетом образования, администрацией города, края.	0,5
		2. Публичные выступления на методобъединениях, семинарах, конференциях.	0,5
		3. Наличие публикаций, статей в научных, профессиональных образовательных изданиях,	0,5
		4. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.	1,0
		5. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>3,0</b>
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>5,0</b>
Музыкальный руководитель Воспитатель с функционалом	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (педагоги, родители, дети) и претензий администрации на работу воспитателя.	1,0
		2. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественная подготовка и участие в утренниках, качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям, олимпиадам).	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>1,5</b>
	Методическая, инновационная, общественная деятельность	1. Участие в мероприятиях, проводимых комитетом образования, администрацией города, края и т.д.	0,5
		2. Публичные выступления на методобъединениях, семинарах, конференциях.	0,5

	3. Наличие публикаций, статей в научных, профессиональных образовательных изданиях.	1,0
	4. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.	0,5
	5. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	0,5
	6. Выполнение функций, не предусмотренных должностной инструкцией.	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>3,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>4,5</b>
Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (педагоги, родители, дети) и претензий администрации на работу воспитателя.	1,0
	2. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественная подготовка и участие в утренниках, качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям, олимпиадам).	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>1,5</b>
Методическая, инновационная и общественная деятельность	1. Участие в мероприятиях, проводимых комитетом образования, администрацией города, края и т.д.	0,5
	2. Публичные выступления на методобъединениях, семинарах, конференциях.	0,5
	3. Наличие публикаций, статей в научных, профессиональных образовательных изданиях.	1,0
		0,5



		родительской плате и компенсационных выплат. 8. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды.	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>5,0</b>
	Ресурсное обеспечение	9. Эффективное и качественное взаимодействие со сторонними службами и организациями, работа в ЕГИССО	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>6,0</b>
Ведущий экономист	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по расчёту компенсаций родительской оплаты.	0,5
		2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по соблюдению установленных сроков расчётов с поставщиками товаров.	0,5
		3. Отсутствие замечаний по результатам внешних и внутренних проверок.	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
	Исполнительская дисциплина	4. Участие в работе комиссий МБДОУ	1,0
		5. Эффективность, взаимодействие со сторонними службами и организациями	0,5
		6. Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию (субботники, ремонтные работы, благоустройство, озеленение, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>4,0</b>
Ведущий бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по расчёту родительской оплаты.	0,5
		2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по	0,5

	требованиям законодательства	соблюдению установленных сроков расчётов с поставщиками товаров и услуг (мониторинг задолженности по родительской оплате). 3. Отсутствие замечаний по результатам внешних и внутренних проверок.	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
	Исполнительская дисциплина	4. Участие в работе комиссий МБДОУ 5.Эффективность, взаимодействие со сторонними службами и организациями 6. Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию (субботники, ремонтные работы, благоустройство, озеленение, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	1,0 0,5 0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>4,0</b>
Шеф-повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний на технологию приготовления и качество блюд. 2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода. 3. Отсутствие замечаний на наличие маркировки технологического оборудования, инвентаря, посуды в соответствии с санитарными требованиями. 4. Отсутствие случаев ОКИ по причине сотрудников пищеблока. 5. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока. 6. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического	1,0 1,0 1,0 0,5 0,5 0,5

		оборудования и правил пожарной безопасности. 7. Отсутствие недостатков и излишек по результатам проверок и инвентаризации.	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>5,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>5,0</b>
Повар	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний на технологию приготовления и качество блюд.	1,0
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	1,0
		3. Отсутствие замечаний на соблюдение СанПиН	1,0
		4. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока.	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>4,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>4,0</b>
Кухонный рабочий	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений учреждения	1. Отсутствие замечаний на соблюдение СанПиН.	1,0
		2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока.	0,5
		3. Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы. Экономное расходование моющих средств.	0,5
		4. Выполнение работ особо важной для учреждения (субботники, озеленение, ремонтные работы, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию:</b>			<b>3,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>			<b>3,0</b>

Рабочий по стирке белья	Высокая организация обслуживания	1. Качественное ведение учета и контроля за сменой белья, мягкого инвентаря в группах, на пищеблоке, медблоке.	0,5
		2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения прачечной.	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	0,5
		4. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	0,5
		5. Отсутствие замечаний со стороны администрации на нарушение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда, ТБ, СанПиН.	0,5
		6. Выполнение работ особо важной для учреждения (субботники, озеленение, ремонтные работы, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>3,0</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>3,0</b>	
Уборщик служебных помещений	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений учреждения	1.Отсутствие замечаний со стороны администрации и участников образовательного процесса на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0
		2. Отсутствие замечаний со стороны администрации на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,5
		3. Отсутствие замечаний со стороны администрации на нарушение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда, ТБ, СанПиН	0,5
		4. Выполнение работ особо важной для учреждения (субботники, озеленение, ремонтные работы, создание	1,0



		интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>3,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>3,0</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний со стороны администрации на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности.	0,5
		2. Отсутствие замечаний со стороны администрации и участников образовательного процесса на техническое обслуживание территории.	1,0
		3. Отсутствие замечаний со стороны администрации и участников образовательного процесса на техническое обслуживание здания.	1,0
		4.Своевременное поддержание инструментария в исправном состоянии.	1,0
		5. Выполнение работ особо важной для учреждения (субботники, озеленение, ремонтные работы, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>4,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>4,0</b>
Специалист по кадрам	Высокая организация учета	1. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий при исполнении контрольных документов вышестоящих органов, контрольных документов руководителя.	1,0
		2. Сохранение конфиденциальности информации	2,0
		3. Отсутствие замечаний со стороны руководителя на ведение делопроизводства.	1,0
		4. Участие в различных мероприятиях, проводимых	0,5

		администрацией ДОУ, города, комитетом образования и пр.	
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>4,5</b>
	Организация общественной деятельности	5.Производственная необходимость. Выполнение работ особо важной для учреждения (субботники, ремонтные работы, благоустройство, озеленение, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>0,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>5,0</b>
Кастелянша	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда, СанПиН, нарушений. 2. Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря, костюмерной. 3. Пошив театральных, праздничных костюмов, штор и др. 4. Активное участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (субботники, уборка территории и помещений ДОУ и др.)	1,0   0,5  1,0  0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>3,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>3,0</b>
Кладовщик	Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя на несоблюдение условий хранения продуктов питания. 2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя на санитарно-техническое состояние помещений, складских помещений. 3. Отсутствие недостатков, излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, ведению отчётной документации по их движению.	1,0   1,0  1,0

		4. Отсутствие замечаний со стороны руководителя на достоверное ведение учётной документации и своевременный учёт документации, подтверждающей качество продукции.	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>4,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>4,0</b>
Дворник	Высокая организация обеспечения обслуживания территории	1. Отсутствие замечаний со стороны администрации на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности. 2. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории. 3. Благоустройство и озеленение территории. 4. Своевременное поддержание инструментария в исправном состоянии. 5. Выполнение работ особо важной для учреждения (субботники, озеленение, ремонтные работы, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	1,0 0,5 1,0 0,5 1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>4,0</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>4,0</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (электромонтер)	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний со стороны администрации на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности. 2. Отсутствие замечаний со стороны администрации на электротехнологическое обслуживание здания 3. Отсутствие замечаний со стороны руководителя по обеспечению бесперебойной работы системы освещения. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок. 4. Выполнение работ особо важной для учреждения	1,0 1,0 1,0 1,0

		(субботники, озеленение, ремонтные работы, создание интерьера, поручения администрации ДОУ и пр.).	
Максимальное количество баллов по критерию			4,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			<b>4,0</b>
Юрист		1. Участие в разработке документов правового характера	0,5
		2. Оформление гражданско-правовых договоров	0,5
		3. Заключение договоров, (хозяйственного назначения, по обучению, аренде помещения и т.д.)	0,5
		4. Составление писем, ответов по жалобам, и т.д., подготовка документов и (или) участие в арбитражных судах, судах общей юрисдикции, иных государственных органах.	0,5
Максимальное количество баллов по критерию			2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			<b>2,0</b>

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

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

5.1. МБДОУ д/с № 41 относится к первой группе по оплате труда.

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

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

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

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

6.1. Аттестация педагогических работников МБДОУ осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решения об их присуждении; устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

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

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

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

## **Раздел 7. Нормы рабочего времени**

7.1. 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 и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.1. 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 и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю. Продолжительность смены у воспитателей – 7 часов 12 мин. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

музыкального руководителя определяется из расчета 24 часа в неделю, учителя-логопеда - 20 часов в неделю,

воспитатель группы комбинированной направленности - 25 часов.

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

7.4. Работники МБДОУ работают по графику, установленному заведующим в соответствии с должностными инструкциями и Трудовым Кодексом РФ. Изменение графика работы без разрешения заведующего не допускается.