



Председательская
организация
д/с № 4
Ставрополь
Край
Ю. Видинская

Мая 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/сад № 4

Л.В. Коваленко

» мая 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 4 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

1. Общие положения

Настоящее положение по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 города Ставрополя (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы»

2. Порядок формирования оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 4 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения профсоюзного комитета ДОУ и настоящего Положения.
Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

Заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (минимальный размер оплаты труда), установленного действующим законодательством.

2.2. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 4 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматриваются по всем имеющимся в штате МБДОУ д/с № 4 должностям работников размеры должностных окладов, ставок за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с федеральными законами Российской Федерации, законами

Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, администрации города Ставрополя, комитетом образования администрации города Ставрополя, а также настоящим Положением.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.5. Штатное расписание утверждается руководителем МБДОУ д/с № 4.

2.6. Фонд оплаты труда работников формируется учреждением на календарный год, исходя из размеров субвенций, предоставленных бюджетному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств, используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава.

Должностной оклад руководителю дошкольного образовательного учреждения, устанавливаемый 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. | Заведующий | 18756 | 17568 | 16482 | 15503 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава.

Должностные оклады заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения, 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 | 16892 | 15822 | | |

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава.

Должностной оклад главного бухгалтера, заместителя руководителя по административно-хозяйственной части 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. | Главный бухгалтер | 16788 | 15718 | | |
| 2. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части | 16788 | 15718 | | |

1.4. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

Младший воспитатель установлен оклад – 6200 рублей.

1.5. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы, рублей |
|-------|------------------------------------|--|---|
| 1. | Первый квалификационный уровень | музыкальный руководитель; | 8590 |
| 2. | Третий квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог; | 9900 |
| 3. | Четвертый квалификационный уровень | старший воспитатель; учитель-логопед (логопед) | 10960 |

1.6. Должностные оклады профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Минимальный должностной оклад, рублей |
|---|---------------------------------------|
| Делопроизводитель | 5100 |
| Шеф-повар | 5800 |
| Ведущие: экономист, бухгалтер | 6900 |

1.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих».

Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

| Наименование должностей | Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Должностной оклад, рублей |
|-------------------------|--|---------------------------|
| Дворник | 1 | 3738 |

| | | |
|--|---|------|
| Кладовщик | 2 | 3917 |
| Кух.рабочая | 2 | 3917 |
| Кастелянша | 2 | 3917 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 2 | 3917 |
| Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды | 2 | 3917 |
| Уборщик производственных и служебных помещений | 2 | 3917 |
| Повар | 4 | 5163 |
| Повар | 5 | 5223 |

В случаях, когда заработная плата работника МБДОУ д/с № 4, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графика работы ДОУ) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику ДОУ по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Виды выплат компенсирующего характера:

выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда и (или) опасными особыми условиями труда;

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

выплаты доплат до МРОТ (минимальный размер оплаты труда).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируют в трудовых договорах работников.

2.1.1. За работу с вредными условиями труда в размере 4% от должностного оклада установить следующим работникам:

- шеф-повару
- кухонным рабочим
- поварам

Размер выплаты устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

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

2.1.2.1. Заведующему за организацию работы логопункта – 10% от должностного оклада (согласно приказу комитета образования администрации города Ставрополя)

2.1.2.2. Учителю-логопеду за работу на логопедическом пункте – 20% от должностного оклада.

2.1.3. Совмещение профессий (должностей) считается, если работник образовательного учреждения, выполняющий в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющий обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Установление выплат за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах должностного оклада по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (кроме педагогических работников) - в пределах должностного оклада по должности отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон или фиксированной суммой:

2.1.3.1. Дворнику за расширение зон обслуживания – 100% должностного оклада;

2.1.3.2. Уборщице производственных и служебных помещений за расширение зоны обслуживания – 50% должностного оклада;

2.1.3.3. Рабочему по комплексному обслуживанию здания за расширение зон обслуживания – 50 % должностного оклада.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, ставкам заработной платы работников в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании ДООУ в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДОО создается соответствующая комиссия с участием профкома.

Состав и положение о деятельности Комиссии утверждается приказом заведующего ДОО.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДОО самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профкомом и закрепляются приложением коллективного договора данным Положением по оплате труда работников ДОО.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника ДОО предусматривают в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении;
премиальные выплаты по итогам работы.

3.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы в т.ч.:

3.2.1.1 За выполнение особо важных и ответственных работ:

-заведующему – 10% (за организацию работы аттестационной комиссии в ДОО - приказ комитета образования администрации г. Ставрополя);

-зам. заведующего по УВР - 20% (организация работы аттестационной комиссии-5%; работа в комиссии по зачислению детей дошкольного возраста в муниципальные дошкольные образовательные учреждения города Ставрополя- 15%);

-зам. заведующего по АХЧ – 18% (за выполнение муниципального задания – 8%, организация работы по благоустройству территории – 10%),

-главному бухгалтеру – 30% (за работу в единой информационной системе в сфере закупок и официальном сайте bus.gov – 30%);

-председателю профсоюзной организации ДОО - 25% за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.;

- уполномоченному по охране труда – 15% за проведение работы по охране труда в ДОО в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда первичной профсоюзной организации МБДОО д/с № 4 г. Ставрополя.

3.2.1.2. За интенсивность труда:

а)- старшему воспитателю -75% (40% - за ведение сайта ДОО, 15%-за организацию работы по охране труда; 20%- за организацию работы и контроля по питанию воспитанников)

-муз. руководителю - 20-50% (кружковая работа, пропорционально количеству воспитанников),

- воспитателю по ФИЗО – 35% (за превышение предельной нагрузки из расчета: 0,25 ставки на каждые 2 группы)

- ведущему экономисту – 88% (за ведение персонифицированного учета по ПФ),

-ведущему бухгалтеру – 88% (за организацию работы по компенсационным выплатам части родительской платы за присмотр и уход ребенка);

-шеф-повару – 30% (за увеличение объема работ (превышение предельной наполняемости воспитанников) – 20%, за работу по благоустройству территории – 10%)

-кладовщику- 80% (за низкую механизацию технического процесса, погрузо-, разгрузочные работы – 40%, за увеличение объема работ (превышение предельной наполняемости воспитанников)– 30%, за работу по благоустройству территории – 10%);

- кухонному рабочему – 15% (за погрузо-разгрузочные работы);
- повару – 15% (за увеличение объема работ (превышение предельной наполняемости воспитанников)),
- делопроизводителю – 58% (за ведение кадровой работы – 25%, за формирование архива – 28%);
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 75% (за изготовление наглядных пособий, детского оборудования – 75%);
- рабочему по стирке и мелкому ремонту белья – 27% (за увеличение объема работ (превышение предельной наполняемости воспитанников)-17%, работу по благоустройству территории – 10%).

б) Молодым специалистам (педагогическим работникам) - 20% от должностного оклада.

в) Денежные выплаты педагогическим работникам и обслуживающему персоналу дошкольного учреждения по основному месту работы на полную ставку:

В размере 2000 рублей следующим работникам:

- старшему воспитателю, воспитателям, воспитателям-предметникам
- музыкальным руководителям
- учителю-логопеду
- педагогу-психологу
- социальному педагогу

В размере 500 рублей следующим работникам обслуживающего персонала:

- младшим воспитателям
- шеф-повару
- поварам
- кухонным рабочим
- кладовщику
- машинисту по стирке и мелкому ремонту белья
- кастелянше
- уборщику служебных помещений.

г) За участие в работе городской инновационной площадки устанавливается выплата следующим работникам:

- заведующему – 20% (приказ комитета образования администрации города Ставрополя)
- зам. заведующего по УВР – 15%;
- старшему воспитателю -15%;
- воспитателям, принимающим участие в экспериментальной работе – 15%.

3.2.2. За качество выполняемых работ:

3.2.2.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно заведующему ДООУ по приказу комитета образования администрации города Ставрополя:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 20 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным

почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

3.2.2.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно педагогическим работникам:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

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

3.2.2.3. Выплаты за выполнение муниципального задания:

- заведующему – 20% (приказ комитета образования администрации города Ставрополя).

3.2.2.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности - в размере 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

3.2.2.5. Перечень критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг с установлением фиксированной стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и другого персонала ДОУ и утверждается приказом заведующего ДОУ.

Неиспользованная сумма при распределении баллов ежемесячно может использоваться на выплаты премий и материальной помощи сотрудникам ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом детского сада.

Критерии и показатели для стимулирования труда работников образовательного учреждения по основному месту работы на полную ставку определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения .

Для принятия решения об установлении работникам образовательного учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДОУ создается комиссия с участием профкома.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом заведующего ДОУ.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам ДООУ планируется отдельно от общего фонда стимулирующих выплат.

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

| № | Должность | Критерии | Весовой коэффициент показателя |
|---|--------------------|--|---|
| 1 | Заместитель по УВР | <p>1. Информационная открытость деятельности ДООУ, своевременное обновление информации на сайте</p> <p>2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования (наличие и развитие вариативных форм дошкольного образования, оказание платных образовательных услуг, участие в городских, краевых, всероссийских конкурсах)</p> <p>3. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства (отсутствие жалоб, обращений, предписаний надзорных органов, травматизма)</p> <p>4. Трудовая дисциплина (дисциплинарных взысканий, своевременная сдача отчетов, документации)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> |
| 2 | Заместитель по АХЧ | <p>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства (отсутствие жалоб, обращений или предписаний надзорных органов)</p> <p>2. Проведение мероприятий по реализации программы энергосбережения</p> <p>3. Организация и проведение мероприятий по охране труда обслуживающего персонала</p> <p>4. Трудовая дисциплина (отсутствие дисциплинарных взысканий, своевременная сдача отчетов, документации)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>9</p> |

| | | | |
|---|---------------------|---|--|
| 3 | Старший воспитатель | <p>1. Информационная открытость деятельности ДООУ, своевременное обновление информации на сайте</p> <p>2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования (наличие и развитие вариативных форм дошкольного образования, оказание платных образовательных услуг, участие в городских, краевых, всероссийских конкурсах)</p> <p>3. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства (отсутствие жалоб, обращений, предписаний надзорных органов, травматизма)</p> <p>4. Трудовая дисциплина (дисциплинарных взысканий, своевременная сдача отчетов, документации)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> |
| 4 | Воспитатель | <p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты).</p> <p>2. Победы в профессиональных конкурсах педагогов, конкурсах для воспитанников</p> <p>3. Реализация дополнительных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (работа с детьми из социально неблагополучных семей, организация совместной физкультурно-оздоровительной работы, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы, досуги и т.д.)</p> <p>4. Участие в мероприятиях города, праздниках для детей, родителей и сотрудников ДООУ</p> <p>5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны со и родителей (законных представителей)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДООУ: работа по благоустройству и оформлению ДООУ и его территории)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>5,5</p> |

| | | | |
|---|--------------------------|---|---|
| 5 | Воспитатель по ФИЗО, ИЗО | <p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты).</p> <p>2. Победы в профессиональных конкурсах педагогов, конкурсах для воспитанников</p> <p>3. Реализация дополнительных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (работа с детьми из социально неблагополучных семей, организация совместной физкультурно-оздоровительной работы, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы, досуги и т.д.)</p> <p>4. Участие в мероприятиях города, праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ</p> <p>5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации и родителей (законных представителей)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>5,5</p> |
| 6 | Младший воспитатель | <p>1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения и прогулочного участка со стороны заведующего, заместителей, медперсонала</p> <p>2.Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> |
| 7 | Музыкальный руководитель | <p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты. Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах)</p> <p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников,</p> | <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1,5</p> |

| | | | |
|----|------------------|---|---|
| | | <p>работа с детьми из социально неблагополучных семей (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы и т.д.)</p> <p>4.Участие в мероприятиях города, досугах для сотрудников ДОУ</p> <p>5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории)</p> <p>7. Привлечение социально-культурных институтов для совместной деятельности</p> <p>Всего баллов</p> | <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>7</p> |
| 9 | Педагог-психолог | <p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах)</p> <p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы и т.д.)</p> <p>4.Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ</p> <p>5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации.)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>7</p> |
| 10 | Учитель- логопед | <p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и</p> | <p>1</p> |

| | | | |
|----|--------------------|---|---|
| | | <p>индивидуальные проекты, социальные проекты. Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы и т.д.)</p> <p>3.Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ</p> <p>4. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации.)</p> <p>5. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории)</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> |
| 11 | Главный бухгалтер | <p>1. Трудовая дисциплина (отсутствие дисциплинарных взысканий, своевременная сдача отчетов, документации)</p> <p>2.Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за предыдущий год</p> <p>3. Соответствие деятельности образовательного учреждения требования законодательства (отсутствие жалоб, обращений или предписаний надзорных органов)</p> <p>4. Контроль соблюдения лимитов, установленных на потребление теплоэнергосистем</p> <p>5.Достижение, установленных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников ДОУ к средней зарплате в сфере общего образования Ставропольского края</p> <p>6. Информационная открытость деятельности ДОУ</p> <p>Всего баллов</p> | <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>8</p> |
| 12 | Ведущий бухгалтер, | <p>1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требования</p> | <p>2</p> |

| | | | |
|----|-------------------|--|--|
| | ведущий экономист | <p>законодательства (отсутствие жалоб, обращений или предписаний надзорных органов)</p> <p>2. Трудовая дисциплина (отсутствие дисциплинарных взысканий, своевременная сдача отчетов, документации)</p> <p>3. Отсутствие замечаний по ведению документации по питанию</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1</p> <p>2</p> <p>5</p> |
| 13 | Делопроизводитель | <p>1. Отсутствие случаев несвоевременного оформления документации, замечаний по ведению делопроизводства</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников ДОУ, родителей</p> <p>3. Использование автоматизированных программ, владение информационными технологиями</p> <p>Всего баллов</p> | <p>2</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>3,5</p> |
| 14 | Шеф-повар | <p>1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников на качество блюд</p> <p>2. Отсутствие замечаний на санитарное и техническое состояние пищеблока</p> <p>3. Отсутствие случаев пищевых отравлений</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1,5</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5,5</p> |
| 15 | Повар | <p>1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников на качество блюд</p> <p>2. Отсутствие замечаний на санитарное и техническое состояние пищеблока</p> <p>4. Отсутствие случаев пищевых отравлений</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1,5</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5,5</p> |
| 16 | Кухонный рабочий | <p>1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений со стороны заведующего, заместителя по АХР, медперсонала</p> <p>2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил обработки продуктов</p> <p>Всего баллов</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> |
| 17 | Кладовщик | <p>1. Отсутствие недостатч, излишек по результатам сверок</p> | <p>1,5</p> |

| | | | |
|----|---|---|------------|
| | | 2.Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации | 1 |
| | | 3.Отсутствие замечаний на санитарное состояние складских помещений и условия хранения продуктов питания | 1 |
| | | Всего баллов | 3,5 |
| 18 | Кастелянша | 1.Отсутствие недостатков и излишек по результатам сверок, замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря | 1 |
| | | 2. Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации движения мягкого инвентаря | 0,5 |
| | | 3. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями (швея) | 0,5 |
| | | Всего баллов | 2 |
| 19 | Машинист по стирке и ремонту белья | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения | 1 |
| | | 2.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведения отчетной документации по их движению | 1 |
| | | Всего баллов | 2 |
| 20 | Уборщик служебных помещений | 1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений | 1 |
| | | 2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | 1 |
| | | Всего баллов | 2 |
| 21 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания (плотник, сантехник, электрик), | 1.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание здания, оборудования, механизмов | 2 |
| | | 2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | 1 |
| | | Всего баллов | 3 |
| 22 | Дворник | 1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории ДОУ со стороны заведующего, заместителей, медперсонала | 1 |
| | | 2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | 1 |
| | | Всего баллов | 2 |

3.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении осуществляются в процентах от должностного оклада работника в зависимости от общего количества лет, проработанных в ДОУ:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 3 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

Заведующему ДОУ: при стаже от 5 до 10 лет – 10%; свыше 10 лет – 15 % (приказ комитета образования администрации города Ставрополя).

Выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

В стаж непрерывной работы включается:

- время непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

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

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты к заработной плате производятся по приказу заведующего, в пределах фонда оплаты труда; премия согласуется с профкомом.

Виды премий:

- по итогам квартала, полугодия, года;
- в связи с особо значимыми событиями (при объявлении благодарности или награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края, главы администрации города Ставрополя и Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края; государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет));
- за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы (по итогам летне-оздоровительной кампании, подготовки к учебному году, подготовки к осенне-зимнему периоду и др.).

Премия может быть выплачена либо в процентах от оклада, либо в виде конкретной суммы и максимальным размером не ограничивается.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда.

Заседание комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда проводится ежемесячно по представлению заместителей заведующего, председателя ППО ДОУ.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Раздел 4. Порядок доплат до МРОТ

4.1. Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня МРОТ, работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ установленного действующим законодательством.

4.2. Установленного уровня МРОТ должна достигать именно зарплата работника – с учетом всех ее составных частей: оклада, надбавок, компенсационных выплат, стимулирующих выплат и т. д. (см. ст. 129 ТК РФ).

4.3. Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорциональная отработанному времени.

Раздел 5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБДОУ д/с № 4 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 4. Руководителю - материальная помощь выплачивается согласно приказу комитета образования администрации города Ставрополя при наличии экономии фонда оплаты труда (*Приложение № 4*).

Раздел 6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности.

6.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

б) 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;

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

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

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

е) 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;

ж) 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.

6.10. Руководитель ДОО проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

7.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической деятельности за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ 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».

7.1.1. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

7.1.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу-психологу.

7.1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для музыкального руководителя устанавливается 24 часа в неделю.

7.1.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для учителя-логопеда устанавливается 20 часов в неделю.

7.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.1.1-7.1.4 составляет 40 часов в неделю.

Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

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

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

8.2. За время работы в периоды отмены образовательного процесса в ДОО по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

8.3. Тарификационные списки педагогов ежегодно утверждаются руководителем ДОО по согласованию с Учредителем (комитетом образования администрации города Ставрополя).

Раздел 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОО применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре |

| | |
|---|--|
| | сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а так же по основам безопасности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптивным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании работников ДОУ, согласования с председателем первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4 и утверждения заведующим МБДОУ д/с № 4 и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2018.