

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида №7 «Сказка» поселка Мостовского муниципального образования
Мостовский район**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада
комбинированного вида №7 «Сказка»
поселка Мостовского

В.И. Гущина



УТВЕРЖДЕНО приказом заведующего
МБДОУ детского сада комбинированного
вида №7 «Сказка» поселка Мостовского
от 09 января 2018г. № 4-д

Л.В. Азимова



Принято собранием трудового коллектива
протокол №3 от 9 января 2018г

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральном закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 28 декабря 2017года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждения новых систем оплаты труда», законом Краснодарского края № 583, Постановлением Главы муниципального образования Мостовский район №1483 от 28.12.2017г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Мостовский район от 11 ноября 2013 года №3187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район в новой редакции», Постановлением Главы муниципального образования Мостовский район №1484 от 28.12.2017г. «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Мостовский район Краснодарского края от 28 ноября 2008года № 3597 «О

введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности.

1.3. Настоящее Положение устанавливает, что в случае повышения (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.4. Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования;

оказание материальной помощи.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с первичной профсоюзной организацией МБДОУ.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, настоящим Положением предусмотрены выплаты за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше минимального размера оплаты труда, устанавливаемого органами государственной власти Российской Федерации.

1.11. Оплата труда работников МБДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем бюджетных средств муниципального учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг, функций (сетевых показателей).

1.13. При оптимизации численности работников и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.14. Положение разрабатывается администрацией детского сада, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим.

1.15. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений отрасли «Образование»:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8068, 0 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8188 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5341 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6053 рубля.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями (115 рублей) педагогическим работникам, руководящим работникам МБДОУ, образует новый оклад.

Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему положению.

2.3. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Мостовский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда в МБДОУ детском саду комбинированного вида №7 «Сказка» поселка Мостовского, далее (МБДОУ).

2.4. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые должности:

Перечень должностей	Базовый размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4987
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5341
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	5874
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8011

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний

работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к должностным окладам работников, занимающих общеотраслевые должности служащих: повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.3 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается

при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу»

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5163
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5253
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5341
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5430
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5521
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5696
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5876
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6053

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.6.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами».

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки

эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.8. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Мостовский район, установленным органом местного самоуправления.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором;

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления»;

2.10. Орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых зависят от объема выполнения и показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Мостовский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности 1 - 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда

работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Настоящим Положением предусматривается установление работникам детского сада *повышающих коэффициентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – высшая квалификационная категория;

0,10 – первая квалификационная категория.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально.

Размер персонального повышающего коэффициента – 1- 3,0.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, ученая степень соответствующие педагогической деятельности.

Размер повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень, почетное звание «Заслуженный», «Народный».

Повышающий коэффициент за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам детского сада *стимулирующих надбавок* к окладу:

3.2.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

3.2.1.1. за высокие показатели результативности работы, академические и творческие достижения - 100%;

3.2.1.2. за инициативность при реализации должностных обязанностей – 50%;

3.2.1.3. за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) – 50%;

3.2.1.4. за сложность и напряженность выполняемой работы -40%;

3.2.1.5. за интенсивность и высокую результативность работы -45%

3.2.1.6. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (т.е. оплата за дополнительную работу:

- председателю профсоюзного комитета детского сада -20%;

- за работу по организации охраны труда-30%;

- за организацию работы по ГО и антитеррору-35%;

- руководителям методических объединений -10%;

- за ведение протоколов педагогических советов, общего трудового собрания -15%;

- за выполнение погрузочных, разгрузочных работ 20%;

- за работу с семьями воспитанников, находящимися в социально-опасном положении - 25% .

- за организацию работы по профилактике детского травматизма: электротравматизма, дорожно-транспортного и др.- 20%

3.2.1.7. за снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 20%;

3.2.1.9. за эффективную организацию предметно-развивающей среды в групповых помещениях, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов – 20%;

3.2.1.10. за неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда – 5-10%;

3.2.1.11. за обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем ДООУ -90%;

3.2.1.12. за своевременное и качественное заключение договоров с поставщиками -45%

3.2.1.13. за своевременную подготовку электронной отчетности -20%;

3.2.1.14. за обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности образовательного учреждения – 60%;

3.2.1.15. за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - 50%.

3.2.1.16. за активное участие в ремонтно-строительных работах детского сада и групповых - 40%;

3.2.1.16. за качественную организацию работы младшего обслуживающего персонала за соблюдением санитарного состояния МБДОУ и прилегающей территории МБДОУ – 50%.

3.2.1.17. за образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН – 50%.

- 3.2.1.18. за качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников -35%.
- 3.2.1.19. за обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля) – 25%
- 3.2.1.20.за работу по итогам обобщения педагогического опыта на уровне муниципалитета - 20% , края - 30%;
- 3.2.1.21.за активное и качественное участие в озеленении участков детского сада и групп – 20%;
- 3.2.1.22.за проведение открытых просмотров, семинаров, практикумов – 30%;
- 3.2.1.23.за качественное оформление выставок, декораций, наглядной агитации и т.д. – 20%;
- 3.2.1.24.за хорошую и качественную подготовку к новому учебному году – 40%;
- 3.2.1.25.за качественный и оригинальный дизайн и оформление участков ДОУ – 30%;
- 3.2.1.26.за участие и победу в различных конкурсах на уровне ДОУ – 20%, района – 40%, края, федерации – 80% , международного -100%;
- 3.2.1.27.за активное участие в общественной жизни коллектива:
за участие в мероприятиях на уровне ДОУ, поселка -20%, района, края - 30%;
- 3.2.1.28.за качественное создание авторских спектаклей с участием детей и взрослых - 30%;
- 3.2.1.29.за разработку новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности -100%;
- 3.2.1.30.за качественное изготовление игрушек, пошив и ремонт костюмов – 25%;
- 3.2.1.31.за сохранность и качественный ремонт спецодежды и белья – 40%;
- 3.2.1.32. за получение грамот или наград вышестоящих организаций – 50%;
- 3.2.1.33. за пропаганду и внедрение культуры питания, разработку технологических карт, приготовление витаминных столиков – 50%;
- 3.2.1.34.за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями – 40%;
- 3.2.1.35.за участие в создании благоприятного психологического климата в группе и детском саду- 40%;
- 3.2.1.36.за активное участие в проведении утренников, праздников, спектаклей- 40%;
- 3.2.1.37.за работу по сохранности здания, оборудования, имущества, уборочного инвентаря – 50%;
- 3.2.1.38.за экономию воды и электроэнергии – 30%;
- 3.2.1.39.за работу, способствующую приумножению материальной базы ДОУ, использование собственных инструментов, автотранспорта - 20-60%;

3.2.1.40. за наставничество - устанавливается работнику в размере 1000руб за работу, проводимую, с закрепленным за ним молодым специалистом, в первый год его работы в отрасли.

3.2.1.41. за разработку и внедрение сайта 100%;

3.2.1.42. за обновление информационной среды сайта – 35%.

3.2.1.43 за качественную работу в системе «Е-услуги. Образование» и «Сетевой город. Образование» -50%

3.2.1.44. за оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций – 15%

3.2.1.45. осуществление контроля за качественными поставками продуктов питания -50%

3.2.1.46. за осуществление качественной организации производственно-хозяйственной деятельности пищеблока – 20%.

3.2.1.47. за строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований для работы пищеблока -15%

3.2.1.48. за качественное осуществление контроля технологий приготовления пищи, нормами закладки сырья и соблюдения работниками санитарных требований и правил личной гигиены – 30%.

3.2.1.49. за работу с поставщиками по осуществлению программы оснащения организацию предметно-развивающей среды в групповых помещениях, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов – 25%;

3.2.1.50. за эффективную реализацию современных образовательных технологий (сказко-терапия, песочная анимация и др), использование авторских многофункциональных наглядно-дидактических пособий в работе с детьми, имеющими задержку психического развития – 35%;

3.2.1.51. за работу по активному вовлечению в коррекционно-развивающую работу родителей детей, имеющих ограничения возможностей здоровья - 35%.

3.2.1.52. обеспечение правильной технической эксплуатации и бесперебойной работы компьютерного оборудования– 50%;

3.2.1.53 - за своевременную и качественную уборку закреплённой территории 25%.

3.2. 2. За особый вклад в развитие Учреждения, а именно:

3.2.2.1. за разработку и внедрение программ развития ДООУ на основе ФГОС -30%;

3.2.2.2. за разработку и внедрение инновационных технологий, методик, программ, форм (обучения, организации и управления образовательным процессом), создание районных и краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда – 35%;

3.2.2.3. за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения – 50%;

3.2.2.4. за организацию и взаимодействие со школами и другими социальными институтами -25%.

3.3. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (т.е. оплата за дополнительную работу) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда (ст.60.2. ст.151 ТК РФ).

3.4. Стимулирующая надбавка за **выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.5. Конкретный размер стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ.

3.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ включает в себя: председателя – старшего воспитателя, членов комиссии – председателя профсоюзной организации, два представителя от педагогического коллектива.

3.7. Комиссия ежемесячно рассматривает результативность труда каждого работника на основании критериев (приложение №1). Результаты показателей оформляются протоколом.

3.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрацией учреждения, результаты самооценки работников, результаты внешнего контроля.

3.9. Результаты эффективности работы старших воспитателей представляет на заседании комиссии заведующий МБДОУ.

3.10. Распределение фонда стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего МБДОУ.

3.11. Выплаты стимулирующего характера педагогам начисляются с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.12. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются ежемесячно с учетом результатов работы с 20 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца, в пределах стимулирующей части.

3.13. Стоимость одного балла ежемесячно определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на общее количество баллов работников.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующего характера или их лишение.

4.1. Размеры стимулирующего характера могут пересматриваться в течение всего года, могут быть изменены, в зависимости от результатов труда работника и при отсутствии средств на эти цели.

4.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены:

4.2.1 за нарушение правил внутреннего трудового распорядка

4.2.2. за нарушение санитарно - эпидемиологического режима

4.2.3 за нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности

4.2.4 за обоснованные жалобы родителей на работников МБДОУ за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики.

4.2.5. за детский травматизм по вине работника

4.2.6. при административных взысканиях

4.3. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику стимулирующих выплат является приказ руководителя с указанием причин.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. На основании ст.149 ТК РФ работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2. за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (по результатам СОУТ).

5.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.3.1. за выполнение работ различной квалификации – 20%;

5.3.2. за совмещение профессий (должностей) – 20%;

5.3.3. за сверхурочную работу -20%;

5.3.4. за работу в ночное время -35%;

5.3.5. за специфику работы педагогическим и другим работникам – 20%;

5.3.6. за расширение зоны обслуживания – 30%.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ, согласно СОУТ рабочего места.

Работодатель принимает меры по выполнению работ по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.5.. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливается к окладу за работу с детьми, имеющими какие-то отклонения (учителю-логопеду, дефектологу и другим).

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Доплата в размере 35% за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер оплаты составляет:

– не менее одинарной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.11. Выплата в размере 15% за специфику учреждения педагогическим и другим работникам устанавливается к окладу за работу в детском саду.

Применение выплаты за специфику учреждения не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.12. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором устанавливается сверх установленного минимального размера оплаты труда.

5.13. Выплаты компенсующего характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, нормативными локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

6. Порядок и условия премирования работников учреждения.

6.1. В целях поощрения работников детского сада за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на основании представления старшего воспитателя, медицинского работника, заведующего хозяйством.

6.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 2-х окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края; награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.1.4. За результативность участия в мероприятиях (на уровне ДООУ, района, края, РФ). Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.1.5. За высокий процент посещаемости в размере 3000руб:

- компенсирующие группы 90% и выше;
- общеразвивающие младшие и средние группы 80% и выше;
- общеразвивающие старшие и подготовительные к школе группы 85% и выше. Премия осуществляется ежемесячно по итогам мониторинга посещаемости. При установлении данной премии в Критериях результативности труда для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам не учитывается пункт 1. «Посещаемость детей в группе» при распределении стимулирующего фонда.

6.2. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.3. Установление критериев премирования не связанных с результативностью труда не допускается.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда детского сада работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8. Оплата труда руководителя учреждения

8.1. Заработная плата руководителя МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет 1- 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. При расчете не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется на момент проведения тарификации для установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения в тарификационном списке на сумму списочной численности работников основного персонала учреждения установления должностного оклада руководителя учреждения.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях, реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

8.3. Органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также оказания материальной помощи.

8.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, органами исполнительной власти муниципального образования Мостовский район, в ведении которого находится учреждение...

При принятии соответствующего нормативного документа на федеральном уровне - премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются органами местного самоуправления муниципального образования Мостовский район.

9. Штатное расписание.

9.1. Штатное расписание МБДОУ формируется и утверждается заведующим учреждением, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего учреждением.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.5. Численный состав работников детского сада должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №7 «Сказка» муниципального образования Мостовский район и распространяется на правоотношения, возникшие с 9 января 2018 года в части базовых размеров окладов (базовых должностных окладов).

10.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен, действует до принятия нового.