


СОГЛАСОВАНО:

председатель ПК
МБДОУ ДСКВ № 4 ст-цы
Должанской МО Ейский район
 А. М. Круглякова

«21» февраля 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ДСКВ № 4
ст-цы Должанской МО Ейский район
приказ № 28 от «14» февраля 2019г


Т. Н. Ливеренко
«14» февраля 20 19 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 4 станицы Должанской муниципального
образования Ейский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 4 станицы Должанской муниципального образования Ейский район (далее - Организация), разработано с учетом положений:

-Трудового кодекса Российской Федерации;

-указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

-Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

-приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

-Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

-Закона Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований

Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

- постановления администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район» (далее – постановление от 24 апреля 2015 года №268);

- постановления администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года №157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район» (далее постановление от 18 апреля 2016 года №157).

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников Организации.

1.3. Система оплаты труда работников Организации устанавливается и изменяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников Организации, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам Организации.

1.5. Размеры должностных окладов по всем имеющимся в штате должностям работников устанавливаются в соответствии с постановлением от 24 апреля 2015 года №268, по отраслевым должностям в соответствии с постановлением от 18 апреля 2016 года №157.

Положение предусматривает фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры выплат стимулирующего характера.

1.6. Положение не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы; наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.8. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

1.9 Руководитель Организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом организации, а также за достижение организацией ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Организации состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2. Основной персонал организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Организации целей деятельности этой Организации.

Основным персоналом Организации являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников Организации утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678.

Вспомогательный персонал муниципальной образовательной организации – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, участвующие в реализации федеральных государственных образовательных стандартов, а также включая работников, обязанности которых связаны с обслуживанием зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал Организации – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а

также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Организации.

Перечень должностей по каждой группе персонала Организации установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Фонд оплаты труда каждой категории персонала состоит из выплат оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Оплата труда работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

3. Общие принципы оплаты труда работников

3.1. Оплата труда работников Организации состоит из выплат оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.4. Заработная плата работника, с учетом всех видов выплат (независимо от источника их финансирования), полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по штатным должностям работников основного, административно-управленческого, вспомогательного персонала устанавливаются руководителем Организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.7.Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (далее - оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.8.При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения ПКУ, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9.Каждому работнику Организации в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда под роспись.

Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении 2 к настоящему Положению.

3.10.Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих и размеры повышающих коэффициентов установлены постановлениями администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года №268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район», от 18 апреля 2016 года №157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район».

3.11.Размеры базовых ставок заработной платы, базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников Организации, установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.12.В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включён размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.Особенности оплаты труда работников

4.1.Всем педагогическим работникам Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической

работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601.

4.2. Норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается по следующим должностям педагогических работников: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед.

Размеры ставок заработной платы за календарный месяц по этим должностям определяются исходя из фактически установленного объема педагогической работы в неделю.

4.3. В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601, включается воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.4. Установленный педагогическим работникам оклад (ставка заработной платы) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Оплата труда работников Организации производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Учебная (педагогическая) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится с его письменного согласия.

4.7. Почасовая оплата педагогических работников применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистам организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и

учебно – методических кабинетов), привлекаемым для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.8. Оплата за замещение отсутствующего свыше двух месяцев педагогического работника производится путем увеличения учебной нагрузки в тарификации педагогического работника, который замещает отсутствующего работника. Внесение изменений в тарификацию производится в первый день замещения временно отсутствующего педагогического работника.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников

5.1. Педагогическим работникам, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, исходя из фактически установленного объема учебной (педагогической) работы в неделю.

Размер ставки заработной платы в месяц определяется путем умножения фактического количества часов учебной (педагогической) работы в неделю на размер ставки их заработной платы в неделю за норму часов и деления полученного произведения на норму часов учебной (педагогической) работы в неделю, то есть осуществляется тарификация педагогических работников.

5.2. Расчёт ставки заработной платы в месяц педагогических работников производится ежегодно по состоянию на 1 сентября с составлением тарификационного списка по каждому педагогу.

Каждый педагог ознакомливается со своим тарификационным списком под роспись.

5.3. Оплата педагогическим работникам за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев педагогического работника осуществляется на условиях почасовой оплаты труда на основании приказа руководителя Организации и определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) отсутствующего педагогического работника на количество рабочих часов в месяц, установленное по замещаемой должности.

На установленный размер почасовой оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет) и компенсационные выплаты (за работу в сельской местности, специфику).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Организации.

6.2.В Организации предусмотрен следующий перечень стимулирующих выплат:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стимулирующая выплата молодым педагогам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

6.2.1.Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливаются всем категориям персонала Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов:

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

6.2.2.Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования работников основного персонала Организации к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации.

Размер выплаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, в зависимости от квалификационной категории.

Размеры выплат:

- 60%- при наличии высшей квалификационной категории;
- 40%- при наличии первой квалификационной категории.

6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, в размере до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

В течение текущего календарного года размер указанной выплаты конкретному работнику Организации может быть увеличен, снижен или ее

выплата полностью прекращена в зависимости от изменения показателей его работы.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя Организации сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя.

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Организации.

6.2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам:

7,5 % – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15% - доктор наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается отдельным работникам любой категории персонала с учетом профессионального уровня работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки профессиональной деятельности, установленных настоящим Положением для каждой категории работников.

Перечень, размеры и критерии выплат установлены в приложении 4 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

-нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

-невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Организации;

-появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

-наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;

-наличия дисциплинарного взыскания.

6.2.7. Стимулирующая выплата молодым педагогам в возрасте до 35 лет, являющимся выпускниками образовательных организаций среднего профессионального или высшего образования и трудоустроившегося по основному месту работы в Организацию в течение года со дня окончания образовательной организации в размере до 3000 рублей в месяц.

Выплата устанавливается приказом руководителя и производится молодому педагогу ежемесячно с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Указанная выплата осуществляется в течение 3 – х лет со дня трудоустройства молодого педагога.

6.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных Организации, отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера.

6.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, предусмотренное Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года №1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»:

6.3.1.1. В размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по следующим штатным должностям работников:

а) педагогические работники (музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед);

б) вспомогательный персонал (младший воспитатель, медицинская сестра по диетическому питанию);

в) обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ (уборщик служебных помещений).

г) обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ (машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож)

6.3.1.2. В размере 3000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы по следующим штатным должностям работников:

а) старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель.

Указанные доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата, указанная в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно

замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее не в полном размере.

Предельный размер доплат, выплачиваемый одному педагогическому работнику в Организации по всем основаниям, не может превышать 3000 рублей.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам в размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по штатным должностям и в порядке, предусмотренным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 26 февраля 2014 года №153 «О введении и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район».

6.4. Выплаты, указанные в пунктах 6.3.1.1 и 6.3.2, устанавливаются работникам в размере 3000 рублей в месяц за норму рабочего времени на ставку заработной платы по основному месту работы или по основной должности на основании приказа руководителя Организации.

Указанные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объемы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени, но не более 3000 рублей в месяц.

6.5. Выплаты, указанные в пунктах 6.3.1.1 и 6.3.1.2 по одноименной должности устанавливаются по обоим основаниям.

6.6. Выплаты доплат, указанных в пунктах 6.3.1 и 6.3.2, являются составной частью заработной платы работника и производятся в сроки, установленные в Организации для выплаты заработной платы.

6.7. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно.

6.8. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем Организации при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного, плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

6.9. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание устанавливаются в первоочередном порядке.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории персонала.

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% к окладу (должностному окладу).

Оценка фактического состояния условий труда производится путем проведения оценки условий труда на рабочих местах. При этом для оценки влияния каждого фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его действия в течение всего рабочего дня.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Организации по конкретным рабочим местам на период действия проведенной оценки труда и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель Организации принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

7.1.2. В Организации предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, для работников любой категории персонала:

при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);

при расширении зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

при выполнении сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);

при выполнении работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

7.1.3. Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, приказом руководителя Организации устанавливается суммированный учет рабочего времени в часах. Учетный период равен одному календарному году.

Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей в месяц соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю пятидневной рабочей недели в часах.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни, указывается в таблице учета рабочего времени.

7.1.4. Максимальный размер доплаты, выплачиваемой из средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема

работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет не более 100% оклада (должностного оклада) отсутствующего работника и может устанавливаться как в процентах, так и в абсолютном значении.

7.1.5. Выплаты за специфику работы устанавливаются работникам Организации в процентах к окладу (должностному окладу) педагогического работника за работу в группах компенсирующей направленности.

Перечень и размеры выплат установлены в приложении 5 к настоящему Положению.

7.1.6. Выполнение работниками работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.1.7. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя Организации и выплачиваются ежемесячно.

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) работника Организации без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

7.1.8. Специалистам, перечень которых определен в приложении 6 устанавливается выплата за работу в Организации, расположенной в сельской местности, в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8. Порядок и условия премирования

Премирование работников муниципальных образовательных организаций является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников Организации по итогам работы за отчетный период производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Размер премии устанавливается руководителем Организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя Организации.

8.1.2. Премияльные выплаты работникам Организации по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Выплата премий работникам осуществляется пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

8.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период времени устанавливаются как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

8.1.4. При назначении премии 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 организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

8.1.5. Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

8.1.6. Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

8.1.7. Лица, поступившие на работу в Организацию в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.1.8. Лицам, отсутствующим на работе по различным причинам (нахождение на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и т.д.) в течение всего периода, принятого в качестве расчётного для установления премии, премия не устанавливается.

8.2. Единовременные премии.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работников, а выполняемые по специальному распоряжению руководителя Организации или добровольно по инициативе работника для достижения специальных показателей.

Размер премии устанавливается руководителем Организации в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя Организации.

8.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;

при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

Особо важная и срочная работа - работа, выполняемая конкретным работником по обоснованному заданию руководителя Организации в определенный срок, направленная на получение конечного эффективного результата.

8.2.2. Единовременные премии могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

9. Прочие выплаты

9.1. На основании приказа руководителя Организации работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена), смертью близких родственников;

в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);

в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

10. Оплата труда руководителя Организации

10.1. Заработная плата руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

10.2. Размер должностного оклада руководителя Организации определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 18 апреля 2016 года №157, в кратности, установленной распоряжением начальника управления образованием от 1 января 2016 года №1-р «Об утверждении критериев и коэффициентов кратности для установления должностных окладов руководителей образовательных организаций муниципального образования Ейский район».

10.3. Стимулирующие выплаты руководителю Организации устанавливаются работодателем на основании Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций муниципального образования Ейский район, утвержденного распоряжением начальника управления образованием администрации муниципального образования Ейский район от 1 января 2016 года №01/1-р «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций муниципального образования Ейский район».

11. Штатное расписание

11.1. Организация самостоятельно определяет численность работников каждой категории персонала, распределяет должностные обязанности работников и утверждает штатное расписание.

Численный состав работников Организации должен быть достаточным для выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности воспитанников. Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности обучающихся и воспитанников, групп.

11.2.В Организации формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения, а также независимо от источника финансового обеспечения деятельности.

11.3. Штатное расписание утверждается руководителем в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

11.4.В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), размеры ставок заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

11.5. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, указанные в штатном расписании, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы вносятся изменения в штатное расписание организации и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Организации.

Заведующий



Т. Н. Ливеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада комбинированного вида № 4 ст-цы
Должанской муниципального
образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Организации

№ пп	Наименование должностей
1	2
1	Административно – управленческий персонал
1.1.	Заведующий
2	Педагогический персонал
2.1.	Воспитатель
2.2.	Музыкальный руководитель
2.3.	Старший воспитатель
2.4	Учитель-логопед
3	Вспомогательный персонал
3.1.	Делопроизводитель
3.2.	Младший воспитатель
3.3.	Медицинская сестра по диетическому питанию
3.4	Заведующий хозяйством
	обслуживающий персонал, участвующий в реализации образовательных программ
3.5.	Уборщик служебных помещений
	обслуживающий персонал, не участвующий в реализации образовательных программ
3.6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3.7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.8.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
3.9.	Сторож

Заведующий



Т. Н. Ливеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада комбинированного вида № 4
станции Должанской муниципального
образования Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

Наименование учреждения Наименование документа Фамилия, имя, отчество работника				
Табельный номер, должность				
Вид расчета	Месяц	Дни	Часы	Сумм, руб.
1. Долг на начало периода за учреждением				
2. Всего начислено заработной платы, в том числе: - по видам выплат; - начислено прочих выплат				
3. Всего удержано, в том числе: - по видам удержаний				
4. Выплачено				
5. Долг на конец периода за учреждением				
6. Начислено страховых взносов по видам внебюджетных фондов				

Заведующий



Т. Н. Ливеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада комбинированного вида № 4
станции Должанской муниципального
образования Ейский район

БАЗОВЫЕ СТАВКИ
заработной платы, базовые должностные оклады по
профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням, размеры повышающих коэффициентов по
профессиональным квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	музыкальный руководитель	8856	0,00
2	Воспитатель, педагог дополнительного образования	8856	0,09
4	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед).	8856	0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала первого уровня			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала второго уровня			
1	Младший воспитатель	6355	0,00

* Рекомендуемые базовые ставки заработной платы, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам указаны с учетом последней их индексации с 1 января 2019 года.

Заведующий

Т. Н. Ливеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида
№4 станицы муниципального
образования Ейский район

**Критерии оценки результативности
и качества труда работников
(воспитателей, музыкального руководителя, учителя-логопеда)**

№ п/п	Критерии	баллы
1.Успешность организации образовательной деятельности		
1.1.	Посещаемость детей в группе не ниже: 70-79% 80-89% 90 - 100%	5 7 10
1.2.	Работа без больничных листов	5
1.3.	За увеличение объёма работы на период замены работника по больничному листу	5
1.4.	Создание, пополнение, обновление предметно-развивающей, безопасной, проектно - ориентированной среды в соответствии с образовательной программой, с учетом возрастных особенностей , индивидуальных интересов детей и различных видов деятельности Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10 5 1
1.5.	Участие в районных или краевых мероприятиях	5
1.6.	Превышение сверх установленных норм фактической наполняемости групп.	5
1.7.	Активное участие в общественной жизни детского сада. Работа в профсоюзной организации	5
1.8.	За отсутствие задолженности по родительской плате до 20 числа текущего месяца (по факту предоставления отчета об оплате до установленного срока)	10
1.09	Привлечение педагогом внебюджетных средств	10
1.10.	Эстетика и целесообразность в оформлении состояния участков группы.	5
1.11.	Своевременное и качественное оформление документации (план образовательной деятельности, табель посещаемости, карантинных мероприятий), закалывающих процедур, про-	5

	токолы родительских собраний ,и сведения о родителях).	
1.12	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей в зависимости от сложности и объема выполненных работ	5

2

2. Высокая эффективность организации работ по реализации основной образовательной программы дошкольного образования

2.1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, использование разных форм работы для обеспечения полноценного развития ребенка, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителя услуг и другое. Работа с детьми из социально неблагополучных семей Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10 5 1
2.2.	Общие показатели уровня развития воспитанников ДОО по результатам мониторинга реализации основной образовательной программы ДО Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10 5 1
2.3.	Результативность индивидуальной работы с детьми	
2.4.	Результативность участия воспитанников в конкурсах уровень дошкольного учреждения: <i>участие</i> призовое место <i>муниципальный уровень</i> участие призовое место <i>региональный уровень</i> участие призовое место	2 3 2 5 2 10
2.6.	Качество и интенсивность в работе по реализации комплексно-тематического планирования в соответствии ФГОС ДО Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10 5 1
3. Успешная и результативная динамика здоровья обучающихся (воспитанников) учреждения		
3.1.	Низкий, по сравнению с уровнем заболеваемости в ДООУ	5
3.2.	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся: систематическое проведение закаливающих процедур в течение дня, систематическое применение здоровьесберегающих технологий, создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей (действующие физкультурные уголки, нетрадиционное спортивное оборудование, уголок здоровья, уголки для родителей) Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	10 5 1

3.3.	Результативность коррекционно-развивающей работы для учителя-логопеда.	10
4. Результативное участие в инновационной деятельности		
4.1	Результативность научно-методической деятельности. Качество обобщения и распространения передового опыта: - уровень проведения консультаций, мастер-классов, семинаров, открытых занятий и др. -муниципальный уровень -региональный уровень	5 10
4.2	Качество обобщения и распространения передового опыта: - размещение методических пособий на Всероссийских общеобразовательных порталах	10
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (создание мультимедийных презентаций, участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)	10
4.4.	Участие педагога в реализации ФГОС ДО: Наличие и реализация рабочей образовательной программы. Применение проектных методик и технологий в образовательной деятельности. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные и социальные проекты, проекты, направленные на повышение имиджа ДОУ). Развитие системы поддержки сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся	От 5 до 10
4.5.	Участие в творческих профессиональных конкурсах: уровень дошкольного учреждения: участие призовое место муниципальный уровень участие призовое место региональный уровень участие призовое место	2 5 2 5 3 10
4.6.	Наличие информации на сайте ДОУ Наличие публикаций в СМИ За сопровождение сайта ДОУ	5 10 10
4.7.	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей в зависимости от сложности и объема выполненных работ	5
4.8.	Участие в творческой группе (разработка основной образовательной программы), работа в комиссиях (экспертных, аттестационных и других)	5
4.9	За организацию работы кружков в рамках реализации основной образовательной программы ДО	5

4.2 Критерии, для расчета выплат стимулирующей части ФОТ старшему воспитателю

№ п/п	Критерии	баллы
1.Высокий уровень организации образовательной деятельности и высокая эффективность организации работ по реализации основной образовательной программы ДО		
1.1.	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ	10
1.2.	Уровень оформления методической документации (основная образовательная программа ДО, годовой план образовательной деятельности, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и др.)	5
1.3.	Освоение и внедрение программ нового поколения в рамках внедрения ФГОС	10
1.4.	Разнообразие форм и результативность методической работы с кадрами, их эффективность. Участие в конференциях, педагогических советах, круглых столах, семинарах, фестивалях, выставках разного уровня:	
	муниципальный	5
	региональный	7
	федеральный	10
1.5	Саморазвитие педагога, представление своего опыта на различных уровнях:	
	муниципальный	5
	региональный	7
	федеральный	10
1.6	Работа без больничных листов	5
1.7	За увеличение объёма работы на период замены работника по больничному листу	5
1.8	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (экспертно-методический совет, педагогический совет).	5
1.9.	Наличие публикаций в СМИ и на сайте ДОУ:	
	на сайте ДОУ	5
	в СМИ	7
	За сопровождение сайта ДОУ	10
1.10	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей в зависимости от сложности и объема выполненных работ.	5
1.11	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	5
1.12	Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учёте КДН, в «группе риска» и семьями.	5
1.13	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности	5
1.15	Высокий уровень организации аттестации работников ДОУ	5
1.16	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и соблюдение Кодекса педагогической деятельности	5

1.17	Участие в работе творческой группы, комиссиях (аттестационных, экспертных и др.)	5
1.18	Оснащенность методического кабинета учреждения системагизированными, наглядными и дидактическими материалами	5
2. Результативное участие в инновационной деятельности		
2.1.	Участие в городских и районных мероприятиях, районном сетевом взаимодействии, в конкурсном движении	5
2.2	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных; электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)	5-7
2.3	Участие в заочных профессиональных конкурсах	5
2.4.	Участие старшего воспитателя в реализации ФГОС ДО: Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы. Наличие и реализация рабочей образовательной программы. Применение проектных методик и технологий в образовательной деятельности. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные и социальные проекты, проекты, направленные на повышение имиджа ДОУ). Развитие системы поддержки сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся ДОУ	7 5 5 5 5

Заведующий



Т.Н. Ливеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада комбинированного вида № 4
станции Должанской муниципального
образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат за специфику работы

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	20

Заведующий



Т. Н. Ливеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада комбинированного вида № 4
станции Должанской муниципального
образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов Организации,
которым устанавливается компенсационная выплата
за работу в сельской местности

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы (с учетом ПКУ)
1	2	3
1	Заведующий	25
2	Воспитатель	25
3	Старший воспитатель	25
4	Учитель-логопед	25
5	Музыкальный руководитель	25
6	Медицинская сестра по диетическому питанию	25

Заведующий



Т. Н. Ливеренко

