

**Приложение № 3  
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Ж.И.Ким

15.02.2021 г.

протокол № 1 от 15.02.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МКДОУ № 15

\_\_\_\_\_ Т.М.Камынина

15. 02. 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда, материальном стимулировании работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 15**

**муниципального образования Усть-Лабинский район**

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда Работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Порядок и условия оплаты труда.
3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки.
6. Порядок и условия премирования работников учреждения.
7. Материальная помощь.
8. Оплата труда заведующего Учреждения.
9. Штатное расписание.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда Работников Учреждения.

1.3. Положение включает:

- условия оплаты труда;
- размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплаты социальной надбавки;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- оплата труда заведующего учреждения, его заместителей.
- штатное расписание.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинского района, утвержденным постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» с изменениями и дополнениями, постановлением

администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с изменениями и дополнениями.

1.5. Условия оплаты труда Работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также 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.

1.7. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата Работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 декабря 2008 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда Работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда Работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата по итогам месяца производится пропорционально отработанному рабочему времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых зависит от оценки итогов за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и изготовлением пластиковой карточки, относятся на счет работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

1.13. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для

перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

### 1.Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников Учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 02.03.2020г. № 177 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 629,00 рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 598,00 рублей
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 472,00 рублей

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы Работников определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий 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), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в [Приложении № 1](#) к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений (организаций) образования Усть-Лабинского района, утвержденного постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года №2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинский район».

2.3. Оплата труда медицинских, а также других Работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Усть-Лабинский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным Работникам производятся в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных Учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных Учреждений Усть-Лабинского района, утвержденными постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16.01.2018 № 27 "Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район".

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 с приказом 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».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района», утвержденному постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

## **1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Настоящим положением предусматривается установление Работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада Работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

Настоящим положением предусматривается установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим категориям работников:

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- младшему обслуживающему персоналу.

3.5. Настоящим положением предусмотрено установление Работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок и выплат осуществляется по решению заведующего Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Учреждения устанавливается с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Учреждения включает в себя:

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Для измерения результативности труда по каждой категории Работников вводятся критерии и показатели, инструмент диагностики.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки - до 200%.

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

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Учреждения устанавливается:

3.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающих в себя:

**3.6.1.** за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающих в себя:

<b>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, руководитель, педагог-психолог)</b>			<b>музыкальный</b>
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
Качественное обеспечение образовательного процесса	Наличие рабочей программы, перспективных планов	500	год
Создание эффективной и безопасной предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, в соответствии с возрастными особенностями детей и требованиями ФГОС	Наличие паспорта группы, кабинета, эстетика, креативный подход к оформлению группы, игровых зон	500	год
Работа по обогащению предметно-развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий и.д.)	Наличие изготовленных пособий, игр. Эстетика оформления.	От 100 до 3000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов и эффективность их реализации	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии по заключению ПМПК)	Положительная динамика развития воспитанников	1000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Организация учебно-	Овладение новыми	500	Ежемесячно,

коррекционного процесса	технологиями (массаж, суджок терапия и др.)		по итогам деятельности
Работа в составе психолого-медико-педагогического консилиума (ПМПк) ДОО	Работа в ПМПк подготовка документов на ПМПк; подготовка документов по запросу родителей; проведение консилиумов	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
Оснащение коррекционных занятий	Регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.	От 100 до 3000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Активность родителей группы, участие в общесадовских мероприятиях, посещаемость общесадовских и групповых родительских собраний	Участие родителей, посещение общесадовских мероприятий, родительских собраний	100 до 90% - 500 от 90% до 80 %- 300 от 80 % до 70 %- 200	Ежемесячно, по итогам деятельности
подготовка и проведение открытых мероприятий для коллег на уровне ДОО, района, края;	Организация и проведение мероприятий	1000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Активная работа по размещению материалов на сайте ДОО и в сети Интернет	Размещенные качественные полезные материалы на сайте	100 рублей за каждое	Ежемесячно, по итогам деятельности
стабильно низкий уровень заболеваемости и высокую посещаемость воспитанников в группе (от 70%);	Анализ заболеваемости и посещаемости	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
отсутствие случаев травматизма воспитанников	Отсутствие травматизма	300	Ежемесячно, по итогам деятельности
Работа в качестве наставника молодых педагогов	Работа с молодыми педагогами	300	Ежемесячно, по итогам деятельности
художественное оформление пространства ДОО (территория, холлы, стенды, общие выставки детских работ);	Наличие оформления	От 100 до 1000	Ежемесячно, по итогам деятельности

Работа в автоматизированных информационных системах.	Работа в АИС	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми	Разработка и реализация планов работы, проектов, конкурсов, развлечения, акции	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетенции родителей (законных представителей) в вопросах развития, воспитания, образования, охраны и укрепления здоровья детей;	Организация и проведение психолого-педагогической работы	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
Организация и проведение конкурсов, выставок, акций, декад, дней открытых дверей и т.п.	Организация в ДОУ конкурсов, выставок, акций, декад, дней открытых дверей и т.п.	1000	Ежемесячно, по итогам деятельности
качественное взаимодействие с воспитателями общеразвивающих групп по оформлению предметно-развивающей среды для формирования положительного психологического климата	Организация и проведение психолого-педагогической работы	500	Ежемесячно, по итогам деятельности
Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	Результаты участия и достижения педагогических работников в профессиональных конкурсах,	<b>Уровень ДОУ:</b> Участник-500руб. Лауреат-1000 руб. Призер -1500руб. <b>Муниципальный уровень:</b> Учасник-1000руб Лауреат- 1500 руб. Призер-2000 руб. Победитель- 3500руб. <b>Региональный:</b> Участник- 1500 руб Лауреат- 2500 руб. Призер- 3500 руб. Победитель- 7000руб.	По итогам участия

<b>Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий)</b>			
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
Эффективное и своевременное использование финансовых средств	Исполнение бюджета	От 100 до 2000	На квартал
Своевременность учета материальных ценностей	Отсутствие замечаний надзорных органов, инвентаризационной комиссии	От 100 до 2000	На квартал
Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками Учреждения по вопросу соблюдения санитарных норм	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	От 100 до 2000	На квартал
Осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН	От 100 до 2000	На квартал
Результативность контроля за организацией питания и проведением режимных моментов	Обеспечение контроля	От 100 до 2000	На квартал
Качественное содержание вверенных персоналу помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Образцовое содержание группы по всем показателям	От 100 до 2000	На квартал
Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя), помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментах	От 100 до 2000	На квартал

Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях	От 100 до 2000	На квартал
Качественное планирование и своевременное осуществление закупок материальных ценностей, расходных материалов	Отсутствие замечаний заведующего, работников ДОУ	От 100 до 3000	На квартал
Качественное ведение учетно-отчетной документации и итоговой документации с использованием информационных технологий	Наличие учетно-отчетной документации	От 100 до 3000	На квартал
участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ	Участие в мероприятиях	От 100 до 2000	На квартал
<b>Младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож)</b>			
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	От 100 до 2000	На квартал
Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры	Проведение контроля за работой младшего обслуживающего персонала	От 100 до 2000	На квартал
Строгое соблюдение требований СанПин, технологии приготовления пищи.	Отсутствие замечаний в санитарном журнале, журнале бракеража готовой продукции	От 100 до 2000	На квартал
Соблюдения графика выдачи готовой пищи с пищеблока	Отсутствие замечаний	От 100 до 2000	На квартал
Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями	От 100 до 2000	На квартал
Участие в мероприятиях повышающих имидж	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных,	От 100 до 2000	На квартал

учреждения	творческих, развлекательных мероприятиях		
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических условий	От 100 до 2000	На квартал
Отсутствие происшествий и травм во время работы	Отсутствие происшествий травм на рабочем месте	От 100 до 2000	На квартал

3.6.2. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения, в работе включающие в себя:

<b>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог)</b>			
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
Применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов	Использование технологий, электронных образовательных ресурсов	300	Ежемесячно, по итогам деятельности
Осуществление информационно-методической и издательской деятельности	Работа по оформлению стендов, разработка и распространение буклетов, информационных листов, газеты, бюллетени, сборников и т.д. (сменяемость 1 раз в месяц)	100 за каждое	Ежемесячно, по итогам деятельности
Участие в разработке ОП ДО	Разработанные материалы	2000	Разово, по итогам деятельности
За систематическое обновление фонда методической литературы и наглядно-дидактических пособий, организацию подписки;	Наличие материала	От 100 до 2000	Ежемесячно, по итогам деятельности
За качественное и своевременное оформление документации на ПМПК и консилиум Учреждения	Наличие материала	300	Ежемесячно, по итогам деятельности

За подготовку, участие и проведение на высоком уровне методических мероприятий (педсоветы, конференции, семинары, круглые столы, форумы, мастер-классы, фестивали различного уровня)	Организация и участие в мероприятиях	От 100 до 1000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Организация дистанционного взаимодействия педагогов с детьми и родителями (законными представителями) посредством Интернет ресурсов: ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей), подготовка и проведение видеозанятий творческих мастерских, развивающих игр, опытнической деятельности и другое	Наличие видео и фотоматериалов их публикация в социальных сетях	100 за каждое	Ежемесячно, по итогам деятельности

3.6.3. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя:

<b>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож).</b>			
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
За продуктивное участие, качественную подготовку учреждения к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду и	Проведение подготовительных работ	500	Ежемесячно, по факту проведения работ

отопительному сезону			
Работа с детьми из различных категорий семей, в том числе и социально неблагополучных семей	Посещение на дому, составление актов	200 за каждое	Ежемесячно, по факту проведения работ
Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ (ремонт, клумбы, огороды)	Участие в ремонте, разбивка и уход за клумбами и огородом	От 200 до 2000	Ежемесячно, по факту проведения работ

#### 3.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы включающей в себя

<b>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож).</b>			
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми	Работа с родителями	90% - 500 100% - 1000	Ежемесячно, по факту проведения работ
Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	Участие в мероприятиях	500	Ежемесячно, по факту проведения работ
За экономное расходование бюджетных и средств иной приносящей доход деятельности	проведение мониторингов	От 200 до 1000	Ежемесячно, по факту исполнения
За соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	Выполнение требований	От 200 до 1000	Ежемесячно, по факту исполнения
За содержание газонов, клумб, в надлежащем состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	Выполнение условий критерия	От 200 до 1000	Ежемесячно, по факту исполнения
За участие в работе Совета по питанию	Участие в работе	500	Ежемесячно, по факту исполнения
За обеспечение	Выполнение условий	От 200 до 1000	Ежемесячно, по факту

надежной охраны здания, сооружений, имущества	критерия		исполнения
---	----------	--	------------

3.6.5. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

<b>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож).</b>			
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий	Периодичность выплаты
За организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности детей и взрослых, ведение документации и отчетности по выполненным работам.	Организация работы	От 100 до 2000	Ежемесячно, по факту проведения работ
Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям	Наличие изготовленных атрибутов	От 200 до 2000	Ежемесячно, по факту проведения работ
Участие в утренниках, развлечениях, досугах в качестве героев	Высокий уровень театрального мастерства	500	Ежемесячно, по факту проведения работ
	Средний уровень театрального мастерства	250	Ежемесячно, по факту исполнения
За качественную подготовку и проведение годовой инвентаризации	Проведение годовой инвентаризации	от 500 до 2000	Ежемесячно, по факту исполнения

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего Учреждения с указанием причин в связи:

- с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;
- с нарушением прав и свобод воспитанников;
- с низким уровнем исполнительской дисциплины;
- с изменением фонда оплаты труда.

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

Размер (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%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему педагогической работы.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Отдельным категориям работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинского района могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4%:

- повар, старшая медицинская сестра.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ), с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» утвержденным постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района»:

- учителю-логопеду – 20%;
- педагогу-психологу- 20%
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 20%;
- младшим воспитателям групп компенсирующей направленности – 15%;
- музыкальному руководителю групп компенсирующей направленности – 20%.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом: - один год)

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному 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).

## **5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки**

5.1. Порядок и условия выплаты социальной надбавки педагогическим Работникам устанавливается Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района».

5.2. Социальная надбавка устанавливается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения в целях привлечения молодых специалистов социальной поддержки и материального стимулирования их труда в размере 300 рублей в месяц.

5.3. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 30 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение непосредственно после окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения по очной форме обучения; проработавшие в Учреждении не более 3 лет. Лицо является молодым специалистом при наличии всех вышеперечисленных условий.

5.4. Социальная надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.

5.5. Социальная надбавка выплачивается дополнительно и независимо от установленных системой оплаты труда доплат и надбавок к заработной плате педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения.

5.6. В случае работы по совместительству в другом (других) образовательном учреждении социальные надбавки выплачиваются только по одному месту работы (по выбору работника).

5.7. Педагогическим работникам – молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, социальные надбавки выплачиваются и в период получения пособия по временной нетрудоспособности. Социальные надбавки не выплачиваются в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

5.8. В случае увольнения или смерти выплата социальной надбавки прекращается, начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором наступали указанные обстоятельства пропорционально фактическому отработанному времени.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждения**

6.1. В целях поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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;
- 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, 9 месяцев, 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.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается Работникам единовременно в размере до 5 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, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается Работникам единовременно. При премировании учитывается:

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

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премии не ограничена.

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

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

## **7. Материальная помощь**

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, Работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- рождением ребенка (одному из родителей) 1000 рублей;
- бракосочетанием (вступлением в брак впервые) 1000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию 1000 рублей;
- со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также родственникам в связи со смертью самого работника учреждения 1000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 2000 рублей.

-тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 1000руб.

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

## **8. Оплата труда заведующего Учреждения.**

8.1. Заработная плата заведующего Учреждением, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада заведующего Учреждения определяется трудовым договором.

8.3. Органы исполнительной власти администрации муниципального образования Усть-Лабинского района - главные распорядители бюджетных средств, в ведении которых находится Учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы заведующего Учреждения по решению органа исполнительной власти администрации муниципального образования Усть-Лабинского района, 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 Усть-Лабинский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Учреждения и средней заработной платы Работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда заведующего Учреждения могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы Работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти Усть-Лабинского района, в ведении которого находится Учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

8.4. С учетом условий труда заведующему Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

8.5. Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета, в ведении которого находятся Учреждения.

Премирование заведующего может осуществляться за счет [лимитов бюджетных обязательств](#), централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

8.7. Заведующему Учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом органа исполнительной власти Усть-Лабинского района, в ведении которого находятся Учреждения.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается заведующим Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с отраслевым органом муниципального образования, в ведении которого находится Учреждение.

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 Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.6. Органы исполнительной власти Усть-Лабинского района, в ведении которых находятся Учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения.