

Согласовано:
Председатель ППО МБДОУ №15
МО Усть-Лабинский район
_____ Ж.И. Ким
«19» февраля 2024г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ №15
_____ Т.М. Камынина
«19» февраля 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида №15
муниципального образования Усть-Лабинский район

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

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Основные условия оплаты труда.
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
5. Порядок и условия труда заведующего Учреждения.
6. Порядок и условия выплаты социальной надбавки.
7. Другие вопросы оплаты труда.

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 компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - оплата труда заведующего учреждения;
 - другие вопросы оплаты труда.
- 1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023г. № 1421 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 февраля 2024г. № 106 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023г. № 1421 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

1.5 Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.7. Заработная плата каждого работника Учреждения 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. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения, предусматриваемый муниципальному образованию Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район устанавливается правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

1.11. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца «10» и «25» числа и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

1.12. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся

расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения:

№ п/п	профессиональная квалификационная группа	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (1 разряд)	8 121,00
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (2 разряд)	8 365,00
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (4 разряд)	8 875,00
4	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (1 квалификационный уровень)	8 365,00
5	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (2 квалификационный уровень)	8 703,00
6	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (1 квалификационный уровень)	9 991,00
7	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский фармацевтический персонал» (5 квалификационный уровень)	10 094,00
8	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (1 квалификационный уровень)	12 522,00
9	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (4 квалификационный уровень)	13 775,00
10	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (3 квалификационный уровень)	13 649,00
11	Работники по должностям, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	13 464,00

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. 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».

2.8. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

3.4. 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.

3.5. Специалистам, работающим в Учреждении (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. За специфику работы в Учреждении устанавливаются выплата компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах в размере 2000 рублей.

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения, включающие в себя:

Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог)			
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
Активность родителей группы, участие в общесадовских мероприятиях, посещаемость	Участие родителей, посещение общесадовских мероприятий,	100 до 90% - 500 от 90% до 80 %- 300 от 80 % до 70 %- 200	Ежемесячно, по итогам деятельности

общесадовских и групповых родительских собраний	родительских собраний		
подготовка и проведение открытых мероприятий для коллег на уровне ДОУ, района, края.	Организация и проведение мероприятий	Уровень ДОУ -1500 уровень района- 2500 уровень края- 3500	Ежемесячно, по итогам деятельности
Активная работа по размещению материалов на сайте ДОУ и в сети Интернет	Размещенные качественные полезные материалы на сайте	от 100 до 500	Ежемесячно, по итогам деятельности
стабильно низкий уровень заболеваемости и высокую посещаемость воспитанников в группе (от 70%);	Анализ заболеваемости и посещаемости	2000	Ежемесячно, по итогам деятельности
отсутствие случаев травматизма воспитанников	Отсутствие травматизма	1000	Ежемесячно, по итогам деятельности
художественное оформление пространства ДОУ (территория, холлы, стенды, общие выставки детских работ);	Наличие оформления	2000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Работа в автоматизированных информационных системах.	Работа в АИС	1000	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	1000	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	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	1000	Ежемесячно, по итогам деятельности
Участие педагогического работника в	Результаты участия и достижения	Уровень ДОУ: Участник-500руб.	По итогам участия

профессиональных конкурсах	педагогических работников в профессиональных конкурсах,	Лауреат-1000 руб. Призер -1500руб. Муниципальный уровень: Учасник-1000руб Лауреат- 2000 руб. Призер-3000 руб. Победитель-4000руб. Региональный: Участник- 2000 руб. Лауреат- 3500 руб. Призер- 4500 руб. Победитель-7000руб.	
Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий)			
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 3000	На квартал
Своевременность учета материальных ценностей	Отсутствие замечаний надзорных органов, инвентаризационной комиссии	От 100 до 3000	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 3000	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 3000	На квартал
Результативность контроля за организацией питания и проведением режимных моментов	Обеспечение контроля	От 100 до 3000	На квартал
Качественное содержание вверенных	Образцовое содержание группы по	От 100 до 3000	На квартал

персоналу помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	всем показателям		
Участие воспитательно-образовательном процессе	в Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя), помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментах	От 100 до 3000	На квартал
Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях	От 100 до 3000	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 3000	На квартал
Младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник)			
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 3000	На квартал
Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры	Проведение контроля за работой младшего обслуживающего персонала	От 100 до 3000	На квартал
Строгое соблюдение требований СанПин, технологии приготовления пищи.	Отсутствие замечаний в санитарном журнале, журнале бракеража готовой продукции	От 100 до 3000	На квартал

Соблюдения графика выдачи готовой пищи с пищеблока	Отсутствие замечаний	От 100 до 3000	На квартал
Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями	От 100 до 3000	На квартал
Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях	От 100 до 3000	На квартал
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических условий	От 100 до 3000	На квартал
Отсутствие происшествий и травм во время работы	Отсутствие происшествий травм на рабочем месте	От 100 до 3000	На квартал

4.1.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок, включающие в себя:

Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог)			
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 при организации ОД	1000	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-	Наличие материала	От 100 до 3000	Ежемесячно, по итогам деятельности

дидактических пособий, организацию подписки;			
За качественное и своевременное оформление документации на ПМПК и консилиум Учреждения	Наличие материала	500	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
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	1000	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	750	Ежемесячно, по факту проведения работ

	Средний уровень театрального мастерства	500	Ежемесячно, по факту исполнения
За качественную подготовку и проведение годовой инвентаризации	Проведение годовой инвентаризации	от 500 до 3000	Ежемесячно, по факту исполнения

4.1.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), включающих в себя:

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, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник).			
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 отопительному сезону	Проведение подготовительных работ	1000	Ежемесячно, по факту проведения работ
Работа с детьми из различных категорий семей, в том числе и социально неблагополучных семей	Посещение на дому, составление актов	300 за каждое	Ежемесячно, по факту проведения работ
Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОО (ремонт, клумбы, огороды)	Участие в ремонте, разбивка и уход за клумбами и огородом	От 200 до 3000	Ежемесячно, по факту проведения работ

4.1.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, включающие в себя:

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).			
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 3000	Ежемесячно, по факту исполнения
За соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	Выполнение требований	От 200 до 3000	Ежемесячно, по факту исполнения
За содержание газонов, клумб, в надлежащем состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	Выполнение условий критерия	От 200 до 3000	Ежемесячно, по факту исполнения
За участие в работе Совета по питанию	Участие в работе	500	Ежемесячно, по факту исполнения

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования соответствующим сфере работы Учреждения:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

4.1.5. Премииальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

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;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.5.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничена.

4.1.5.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Учреждения при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.5, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премииальные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования Усть-Лабинского района.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5. Порядок и условия оплаты труда заведующего учреждения

5.1. Заработная плата заведующего учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада заведующего учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада заведующего учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимального размера должностного оклада, установленного Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада заведующего учреждения устанавливается по решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

5.2.4. Трудовой договор с заведующим учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда заведующему Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы заведующего учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней

заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в отношении заведующего учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский.

По решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район заведующему Учреждению на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для заведующего учреждения.

5.5. По решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район заведующему учреждению могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заведующему учреждению определяются Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

5.6. Заведующий учреждения наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

5.7. Заведующему учреждению по решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

Размеры премирования заведующего учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего Учреждения.

6. Порядок и условия выплаты социальной надбавки

6.1. 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».

6.2. 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.

6.3. 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.

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

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

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

6.7. 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-х лет.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе заведующему учреждению) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

заведующему учреждению – правовым актом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район;

работников Учреждения (за исключением заведующего учреждением) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

заведующего учреждения – Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район;

работников Учреждения (за исключением заведующего учреждения) – заведующий учреждением на основании письменного заявления работника учреждения.

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район может быть предоставлено Учреждению право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных Учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

7.4. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения, сформированных в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, 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 Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

7.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников Учреждения (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников Учреждения.

7.7. Приказом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) Учреждения;

административно-управленческому персоналу Учреждения;

вспомогательному персоналу Учреждения