

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ д/с №26 «Солнышко»
А.В. Борода
«31» 2018 г

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МДОУ
д/с №26 «Солнышко»
от «30» 2018 года № 32/ОД
М.А. Логачева
«31» 2018 г
Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
«31» 2018 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОЗНОВАТЕЛЬНО –
РЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ № 26 «СОЛНЫШКО»
СЕЛА ПОКОЙНОГО БУДЕННОВСКОГО РАЙОНА»**

с. Покойное.

Положение по оплате труда

І. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (далее – Положение МДОУ) разработано в соответствии с:

- постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края»;
- постановлением главы администрации Буденновского муниципального района от 16.10.2008 г. № 351 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Буденновского муниципального района»;
- приказом Министерства образования Ставропольского края от 30.08.2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;
- распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2014-2018 годы»;
- рекомендациями министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 17.02.2015 года № 07-38/1266 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год»;
- методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников,
- приказом отдела образования администрации Буденновского муниципального района от 01 апреля 2015 года № 304 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций системы образования Будённовского муниципального района в новой редакции»;
- приказа отдела образования администрации Буденновского муниципального района от 05.08.2016 года № 542 ОД и приказа отдела

образования администрации Буденновского муниципального района от 22.01.2018 года № 42 ОД в целях урегулирования трудовых отношений работников и работодателей, улучшения качества образования;

1.2. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (далее – Учреждение) реализации показателей эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых образовательных услуг и совершенствования системы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края и Буденновского муниципального района;

б) установление в Учреждении системы оплаты труда работникам соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника Учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом;

б) включение в трудовой договор с работником Учреждения (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, установленного ему за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда";

г) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным

должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.5. Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляются с учетом:

а) реализации постановления Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. N 506-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края и муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края»,

распоряжения от 19 декабря 2012 г. N 548-рп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы»,

распоряжения от 1 марта 2013 г. N 52-рп Правительства Ставропольского края «Об утверждении плана мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ставропольском крае» на 2013-2018 годы»,

плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования в Буденновском муниципальном районе на 2013-2018 годы» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников»;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, и повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) выплат за выполнение работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся

от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

з) мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;

и) порядка аттестации работников Учреждения, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Ставропольского края.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

1.6. Особенности формирования системы оплаты труда работников Учреждения, условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником:

а) в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 24, 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

1.7. Установление продолжительности рабочего времени педагогических работников Учреждения, оговариваемой в трудовом договоре, заведующий производит с учетом Порядка, утвержденного приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.9. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной Организации. Размеры должностных окладов устанавливаются заведующим на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

1.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (Приложение № 1).

1.14. Порядок установления должностных окладов работникам Учреждения приведен в разделе 4 настоящего Положения.

1.15. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения

1.16. Размеры должностных окладов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.17. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием

ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ)

1.18. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (Приложение № 2)

II. Размеры должностных окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3873

2.1.2. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6300
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель	7220
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель;	7992

2.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

2.2.1. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3797
2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5266

2.3. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Должностные оклады рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№ п/п	Наименование профессии	Диапазон тарифных разрядов	должностной оклад, (рублей)
1	Машинист по стирке белья	2	3917
2	Повар	4	5163
3	Кухонный рабочий	2	3917
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	4093
5	Сторож	2	3917
6	Рабочий по уборке территории	1	3917
7	Кастелянша	2	3917
8	Оператор котельной	2	3917

<*> - оплата сторожам производится на основании суммированного рабочего времени на календарный год.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4.1. За работу в пустынных и безводных местностях на территории Буденновского муниципального района к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

3.6. Выплаты работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

3.6.1. В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты в размере 4 процентов должностного оклада за работу с вредными и опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Перечень профессий работников, которым устанавливается доплата за вредные условия труда. (Постановление от 03.10.1986 г № 387/22-78)

№п/п	Наименование профессии	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	Повар	4

Установленные работнику размеры повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

3.7. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20
2	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
3	Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими объединениями: (районными)	15

3.7.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7.2. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни.

Работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.4. Работникам Учреждения, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Размер должностного оклада по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или

полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, соглашениях и других локальных нормативных актах Учреждения.

IV. Порядок установления должностных окладов работникам.

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

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

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

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от квалификационной категории, ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении ведомственным почетным званием - со дня присвоения.

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

4.5. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

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

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни

профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

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

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

д) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

е) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам.

4.6. Заведующий Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования АБМР.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет заведующий.

V. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

5.1. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются заведующим Учреждения.

5.2. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов проводится один раз в год.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций системы образования применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Заведующий МДОУ д/с № 26
«Солнышко» с. Покойного
_____ М.А. Логачева

Председатель ППО МДОУ д/с № 26
«Солнышко» с. Покойного
_____ А.В. Борода

«_____» _____ 2018 год

«_____» _____ 2018 год

Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании»,

постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края»;

постановлением главы администрации Буденновского муниципального района от 16.10.2008 г. № 351 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Буденновского муниципального района»;

приказом Министерства образования Ставропольского края от 30.08.2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;

распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2014-2018 годы»;

рекомендациями министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 17.02.2015 года № 07-38/1266 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год»;

методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников,

приказом отдела образования администрации Буденновского муниципального района от 01 апреля 2015 года № 304 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций системы образования Будённовского муниципального района в новой редакции»;

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (далее – Учреждение), приложением к «Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно – речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» устанавливающим виды выплат стимулирующего характера и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по эффективности и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7 Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата детского сада.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Дополнения, изменения в настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В целях повышения качества деятельности работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.2.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

педагогическим работникам:

ежемесячная выплата воспитателю и музыкальному руководителю Учреждения, реализующему образовательную программу дошкольного образования в размере, пропорционально педагогической нагрузке, но не более 1000 рублей, за фактически отработанное время.

ежемесячная выплата педагогическим работникам Учреждения за наличие квалификационной категории:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 3% установленного должностного оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 22% установленного должностного оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

ежемесячная выплата иным работникам:

за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду - младшим воспитателям Учреждения – 30% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени;

за интенсивность труда:

- заведующий хозяйством Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени

- повар Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени

-машинист по стирке белья Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени

- рабочий по уборке территории Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени
- кухонный рабочий Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени
- сторож Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени
- делопроизводитель Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени
- кастелянша Учреждения – 10% от установленного должностного оклада с учетом фактически отработанного времени

2.2.2. за качество выполняемых работ:

- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 15% от установленного должностного оклада по основной должности.

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

- педагогическим работникам выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании оценочного листа выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности (Приложение №1)

2.2.3. премиальные выплаты:

- условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с пунктом 4 данного Положения.

3. Порядок установления педагогическим работникам выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Распределение выплат за качество выполняемых работ осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников и оформляется протоколом.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера выплат за качество выполняемых работ каждому педагогическому работнику Учреждения за отчетный период,

показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления педагогическим работникам выплат за качество выполняемых работ создается комиссия по распределению выплат за качество выполняемых работ (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом Учреждения.

3.5.1. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.5.2. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно. Комиссия состоит из 5 человек. В состав Комиссии включаются заведующий (1), председатель первичной профсоюзной организации Учреждения (1), старший воспитатель (1), представитель трудового коллектива (2).

3.5.3. Деятельность Комиссии организуется ее председателем.

3.5.4. Комиссия решает все вопросы на своих заседаниях. На заседания Комиссии могут приглашаться претенденты на выплаты за качество выполняемых работ.

3.5.5. Заседания Комиссии проводятся не реже чем 1 раз в квартал.

3.5.6. Ведение делопроизводства комиссии осуществляется ее секретарем, который назначается из числа педагогических работников Учреждения.

3.5.7. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

3.5.8. Функциональные обязанности и регламент работы членов Комиссии.

а) Председатель Комиссии:

- руководит ее деятельностью,
- проводит заседания Комиссии,
- распределяет обязанности между членами Комиссии.

б) Секретарь Комиссии:

- готовит заседания Комиссии,
- оформляет протоколы заседаний Комиссии,
- делает выписки из протоколов.

в) Члены Комиссии:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом заведующего;

- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки;

- запрашивают дополнительную информацию в пределах своей компетентности;
- соблюдают регламент работы Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- предварительно изучают документы и представляют их на заседании Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников только в части соблюдения установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

3.5.9. На основании всех материалов Комиссия определяет количество баллов по каждому показателю и критерию оценочного листа педагогического работника, общее количество баллов оценочного листа по каждому работнику и составляет Сводный оценочный лист (Приложение № 2) и утверждает на своем заседании.

3.5.10. Претендент на получение стимулирующей части с момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней вправе подать, а Комиссия принять обоснованное письменное заявление педагогического работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках должностного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.5.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки, факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.5.12. Работники представляет заполненные оценочные листы для Комиссии до 20 января, 20 апреля, 20 июля, 20 октября. Вновь поступившие педагогические работники имеют право предоставить оценочные листы через три месяца после выхода на работу.

3.5.13. Оценочные листы, представленные после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

3.5.14. Решение Комиссии об утверждении Сводного оценочного листа принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

3.5.15. Решение Комиссии оформляется протоколом и направляется заведующему Учреждения для издания соответствующего приказа.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей.

4.3. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется за счет стимулирующей части оплаты труда учреждения, осуществляется после установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.4. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется с учетом мнения Комиссии.

4.6. Работники могут поощряться премией:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- юбилейными датами (55,60-летием);
- юбилейным датам детского сада;
- по итогам различных конкурсов, мероприятий, проверок.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом заведующего Учреждения.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), коллег;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- участие в проведении работ по благоустройству помещений и территории Учреждения.

4.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

6. Заключительные положения.

6.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего Учреждения с учетом решения Комиссии в пределах фонда оплаты труда.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно.

Формирование фонда оплаты труда для Учреждения осуществляется на основании норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта.

6.3. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

6.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Заведующий МДОУ д/с № 26

«Солнышко» с. Покойного

_____ М.А. Логачева

«_____» _____ 2018 год

Председатель ППО МДОУ д/с № 26

«Солнышко» с. Покойного

_____ А.В. Борода

«_____» _____ 2018 год

Положение об оказании материальной помощи работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников № 26 «Солнышко» села Покойного Буденновского района» (далее ДООУ), а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

1.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- Экономия фонда заработной платы.
- Иные источники поступления, не противоречащие Уставу МДОУ действующему законодательству РФ.

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи заведующему ДООУ определяет учредитель.

2. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1. Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов
2. Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника
3. Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет
4. Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера
5. Рождение ребенка в семье работника
6. В связи с юбилейными датами (50,55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75,80,85 лет)
7. Увольнение в связи с выходом на пенсию
8. Выплата пострадавшим на производстве от несчастных случаев - ставка (оклад)
9. Молодым специалистам - ставка (оклад)
10. Ко дню пожилых людей (пенсионерам)
11. По другим причинам (решение собрания общего трудового коллектива)

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника ДООУ с обоснованием заявления.

3.2. Конкретный размер материальной помощи определяется заведующим ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

3.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом заведующего ДООУ.

3.4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.

3.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности – и более 1 раза.

3.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

Заведующий МДОУ д/с № 26
«Солнышко» с. Покойного
_____ М.А. Логачева

Председатель ППО МДОУ д/с № 26
«Солнышко» с. Покойного
_____ А.В. Борода

«_____» _____ 2018 год

«_____» _____ 2018 год