

Согласовано: Утверждено:

Председатель ПК Заведующая МБДОУ д/с №4

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Гончарова Л.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Пасметюха

 «\_21\_»\_\_мая\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 \_г. «\_21\_\_»\_\_мая\_\_\_\_\_2020 \_г.

м.п. м.п.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 4

муниципального образования город Горячий Ключ.

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 4 муниципального образования город Горячий Ключ (далее – Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом РФ;

Указом президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

 На основании:

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

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

 Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ»;

 Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 31.01.2019 года № 149 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ»;

 Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 01.03.2018 года № 393 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ»;

Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 21.09.2018 года № 1829 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ»;

Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 19.05.2020 года № 694 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ».

Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 18.12.2017 года № 2763 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 28 мая 2014 года № 984 «Об утверждении Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, размеров базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и перечня общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования город Горячий Ключ»;

Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 24.03.2020 года № 446 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 28 мая 2014 года № 984 «Об утверждении Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, размеров базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и перечня общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования город Горячий Ключ».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 4.

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного
характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего
характера;

- условия оплаты труда руководителей;

- порядок и условия расходования экономии фонда оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий
рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей,
специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 4 муниципального образования город Горячий Ключ (далее – МБДОУ д/с № 4).

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

 В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

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

1.9. Положение МБДОУ д/с № 4разработано на основе Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 4производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.11. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 30% фонда оплаты труда.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы состоит из:

- минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений (Приложение № 3 к настоящему Положению):

Профессиональная квалификационная группа

«должности работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня» 5 820рублей

Профессиональная квалификационная группа

«должности работников учебно-вспомогательного

персонала второго уровня» 6598 рублей

Профессиональная квалификационная группа

«должностей педагогических работников» 8472 рублей

Профессиональная квалификационная группа

«должности руководителей структурных подразделений» 8924 рублей

- размера ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 115 рублей.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и образует новый оклад. Рекомендуемые повышающие коэффициенты отражены в Приложении № 1.

 2.3. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников с 1 января 2020 года минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы составляют:

 Приложение № 1:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – **5820** рублей. |
| 1.1 | Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части | 0,00 |
| 2. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – **6598** рублей. |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень:Дежурный по режиму, младший воспитатель | 0,00 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень:Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 0,06 |
| 3. | Должности педагогических работников. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – **8472** рублей |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень:инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0,08 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень:инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 0,16 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень:воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования | 0,18 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень:преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 0,20 |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – **8924** рублей. |
| 1 | 2 | 3 |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень:заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением,сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную дополнительного образования детей[[1]](#footnote-1) | 0,00 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень:заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской. | 0,05 |

Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко2 квалификационному уровню.

 2.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в городе Горячий Ключ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Средний медицинский и фармацевтический персонал |
| Минимальный размер оклада (должностного оклада),ставки заработной платы – **5925** рублей |
| 1.1 | 3 квалификационный уровень:Медицинская сестра | 0,22 |
| 1.2. | 5 квалификационный уровень:Старшая медицинская сестра | 0,32 |

2.5.Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения.

2.6. Установление окладов работникам МБДОУ д/с № 4, должности которых не включены в пункт 2.1. производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений города Горячий Ключ и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений города Горячий Ключ, утвержденными нормативными правовыми актами администрации муниципального образования города Горячий Ключ.

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 РФ от 22.12.2014года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам в учреждении устанавливается в соответствии с Приложением №7

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.8. В МБДОУ д/с № 4 установлен почасовой порядок оплаты труда (Приложение № 2 к настоящему Положению).

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.11. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях и муниципальных учреждениях образования города Горячий Ключ установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.12. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ д/с №4 муниципального образования город Горячий Ключ в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

2.13. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист, утвержденной формы.

2.14. В расчётном листе указываются коды начислений и удержаний заработной платы.

2.15. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 24 числа текущего месяца и 9 числа месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

**3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ д/с №4 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – не более 3,0.

3.3.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам МБДОУ д/с № 4 за работу с детьми –инвалидами. Размер повышающего коэффициента – не более 0,15.

 3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ д/с №4 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

3.4.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала МБДОУ д/с № 4 определяется на основании критериев деятельности, указанных в п. 5 настоящего Положения.

 3.4.2. Стимулирующая надбавка за профессиональные достижения устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

—  **7,5%** за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»; «Почетный работник общего образования»;

—  **15%**  за ученую степень доктора наук.

3.4.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

(в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

Остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

 (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже работы от 10 лет – 15%.

3.4.4. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников МБДОУ д/с №м 4 в том числе доплата педагогическим работникам.

 Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с №4 в пределах ежегодно поступающих средств субвенций на оплату труда работников МБДОУ д/с №4, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

 Администрация дошкольного образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольного образовательного учреждения.

 3.5. Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

Выплаты стимулирующего характера за успешное и качественное выполнение работ осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование работников муниципального  образовательного учреждения, реализующего  общеобразовательные программы дошкольного образования.

3.6. Материальное стимулирование  работников муниципального  образовательного учреждения, реализующего  общеобразовательные программы дошкольного образования, производится по результатам труда работников за конкретно отработанное время, ежемесячно в твердой денежной сумме на основании приказа заведующего  учреждения по согласованию с профкомом.

 3.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

 Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

 Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования работников муниципального образовательного учреждения, реализующего образовательные программы дошкольного образования:

- выплаты стимулирующего характера:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет (п.3.4.3) .

- премирование за успешное и качественное выполнение работ

3.8. В учреждении за счёт средств краевого бюджета осуществляются денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц старшему воспитателю, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, учителю-логопеду, воспитателю, педагогу-психологу, младшему воспитателю, дворнику, медицинским работникам, уборщику служебных помещений, делопроизводителю.

Денежная выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

3.9. Доплата педагогическим работникам дошкольных бюджетных и автономных образовательных учреждений в размере 3000 рублей в месяц за счет средств краевого бюджета устанавливается следующим категориям работников:

- заведующие (директора), заместители заведующих (директоров), старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования).

Выплата устанавливается пропорционально объему нагрузки и осуществляется, исходя фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки.

3.10 Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц за счет средств муниципального бюджета начисляется работникам, пропорционально объему нагрузки и осуществляется исходя из фактически отработанного времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки. Данная выплата устанавливается следующим категориям работников: кастелянше, кладовщику, кухонному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, повару, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожу,

Выплата устанавливается пропорционально объему нагрузки и осуществляются, исходя фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки.

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

4.1. Оплата труда работников МДОУ д/с №4, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

1. за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда…………..до 24%;
2. за совмещение профессий (должностей)………………………………….. 100%
3. за расширение зон обслуживания…………………………………………..до100%
4. за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором……………………………………………………………………………...100%
5. за специфику работы педагогическим, медицинским работникам, ……….. 20%;

 за специфику работы обслуживающему персоналу ………………….. 15%;

1. за работу, не входящую в круг основных обязанностей………………..100%
2. за работу в ночное время(за ночные часы с 22 до 6)…………….………….35%;
3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ.
4. за сверхурочную работу в соответствии с ст.152ТК РФ.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации .

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

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

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

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

4.1.5. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МДОУ д/с №4 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

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

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

Размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

 **5**. **Порядок установления стимулирующих выплат**

5.1. Совет учреждения ежемесячно до 20 числа предоставляет ходатайство руководителю учреждения об установлении размера стимулирующих выплат  .

5.2. Материальное стимулирование  работников муниципального  образовательного учреждения, реализующего  общеобразовательные программы дошкольного образования, производится по результатам труда работников за конкретно отработанное время, ежемесячно в твердой денежной сумме на основании приказа заведующего  учреждения по согласованию с профкомом.

Состоит из двух частей:

***За выполнение других работ, не входящих в круг основных обязанностей.***

* + выполнение обязанностей инспектора по охране детства………………….до 20%
	+ выполнение обязанностей инспектора по охране труда и техники безопасности…………………………………………………..…………………... до 30%
* выполнение обязанностей по пожарной безопасности…………………… до 15%
* выполнение обязанностей председателя различных комиссий …………. до 25%
* выполнение обязанностей по предупреждению антитеррористической безопасности учреждения………………………………………………………… до 15%
* выполнение обязанностей по сбору информации и проведение расчетов по экологии …………………………………………………………………………….до 15%
* за выполнение обязанностей контрактного управляющего……………….до 100%
* участие в работе краевой и городской экспертной группы по экспертизе материалов по аттестации педагогов………………………………………………до50%
* организация и участие в работе ПП консилиума ………………………...до20%
* за выполнение ремонтных работ всем работникам (разовое)…………….. до30%
* За работу с пенсионным фондом до 20 %.
* За ведение документации по компенсационным выплатам до 30 %
* За составление меню- требования до 20%.
* За ведение прививочной документации до 30%
* За ведение документации по питанию сотрудников до15 %
* За разрозненность помещений до 50%
* За увеличение объема выполняемых работ до 100%
* За погрузо-разгрузочные работы до 20%
* За ведение документации по аттестации педагогов ДОУ до 25 %
* За работу с электронными ресурсами ( сайт, Сетевой город, Е-услуги, система Меркурий, ЕИС, Госуслуги и пр.) до 100%
* За дежурство по ДОУ в период праздничных дней и осуществление пропускного режима до 20 %

 ***По критериям оценки деятельности  работников МБДОУ д/с №4***

 Совет учреждения принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат, путем рассматривания оценочных листов, заполняемых сотрудниками согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. И простого голосования  при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. Состав Совета учреждения утверждается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

 Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%.

 Критерии оценки деятельности  работников муниципального  образовательного учреждения, реализующего  общеобразовательные программы дошкольного образования при установлении выплат стимулирующего характера:

**Педагогические работники:**

**1.Сохранение здоровья воспитанников**

 1.1.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.) в своей группе -*0,5балла (за кажд. мероприятие)*

1.2. Регулярное проведение утренней гимнастики в течение месяца. – 0,*5балла*

1.3.Соблюдение двигательного режима в течение дня (в течение месяца) -*0,5балла*

1.4.Осуществление закаливающих процедур с учетом индивидуальных особенностей здоровья ребенка (по сезону в течение месяца).- – *1балл*

1.5. Качественная организация детей на свежем воздухе, п/ игры, спортивные игры 0,*5балла*

**2.Образовательная деятельность**

2.1.Подготовка и организация результативного участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня, музыкально - театрализованных мероприятиях. (за каждый конкурс):

-внутри учреждения – *1балл*

-муниципальных-*1,5балл*

-региональных, всероссийских, международных – *2 балла*

2.2.Использование современных информационных технологий в образовательном процессе – до *2 баллов*

2.3.Личностно- ориентированный подход к воспитанникам ( работа по заданию логопеда, психолога) – 0,*5баллов*

2.4.Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, создание муниципальных экспериментальных площадок **– *до 2баллов***

2.5.Работа в ГКП «Особый ребенок», «Коррекционная», на «Консультационном пункте» - *до 2 баллов*

 ***3.* Методическая деятельность**

3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций -0,*5баллов за* каждое мероприятие

3.2.Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках:

- частично соответствуют критериям качества -*1балл*

- полностью соответствуют критериям качества-*2балла*

3.3. Ведение огородов и приусадебных участков :

- частично соответствуют критериям качества – *1балл*

- полностью соответствуют критериям качества – *2балла*

3.4.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах):

-внутри учреждения – 0,*5балла*

-на муниципальном уровне – *1балл*

-на региональном уровне, в сети Интернет – *2балла*

3.5. Оснащение занятий, логопедической и других зон (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др., приобретение методических пособий) – *до1балла*

**4.Исполнительская дисциплина**

4.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, ежедневное ведение табеля посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, написание характеристик, оформление личных дел воспитанников, протоколы родительских собраний и т.п.) – до *5баллов*

4.2.Добросовестное соблюдение правил внутреннего распорядка (график работы, соблюдение сменности, отсутствие отлучек во время работы). –1 *балл.*

4.3.Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно- образовательной деятельности педагога (оценка работы родителями по анкетам 1 раз в полугодие) – *до2баллов*

**5.Взаимодействие с социумом**

5.1.Участие в конкурсах, организуемых внутри ДОУ:

 За призовые места - *10-20 баллов ( по приказу руководителя);*

 За участие – *до5 баллов*

5.2.Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры (за каждое мероприятие) – *5баллов*

5.3.Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей (за каждое мероприятие) - 0,*5балла*

5.4.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах *–0, 5балла(за каждое)*

5.5.Внедрение проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности- до*1балла за каждое*

5.6. Участие педагогов в различных социально значимых мероприятиях – *до1балла* за каждое.

**Профессиональный рост педагогов**

6.1 Предоставление и обобщение своего опыта на различных уровнях (внутри ДОУ, городском , краевом). *– 1балл-2,5бала-5баллов*

.2 Выступления, открытые занятия, мастер - классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений. - *до2баллов*

6.3 Публикации своих работ на сайте детского сада и других образовательных порталах -0,*5баллов за каждую публикацию*

6.4.Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, создание муниципальных экспериментальных площадок – *до2баллов*

6.5 Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ городском, краевом) – 0,*5баллов-1,5баллов-2,5баллов*

**Учебно- вспомогательный персонал**

**Медицинские работники:**

**1.**Соблюдение требований СанПиН в помещении учреждения до *1,0 балла.*

**2.**Охрана жизни и здоровья детей (своевременное исполнение прививочного календаря) до *1,5 балла.*

**3**. Проведение массажей для детей (при наличии сертификата) *до 3 баллов.*

**5**. Проведение занятий по лечебной физкультуре *до 3 баллов*.

**6.Участие в социально-значимых мероприятиях до *3баллов.***

 **7.**Низкий процент заболеваемости у детей до *3 баллов.*

**8.**Обеспечение качественного питания в учреждении (выполнение норм питания ) ежемесячно при 100% *1 балл.*

**9**. Контроль за состоянием пищеблока *0,5балла.*

**10.** Контроль за соблюдением гигиенических требований при раздаче и получении пищи у мл. воспитателей и сотрудников пищеблока до *0,5 балла.*

**11*.*** Участие в родительских собраниях и педагогических мероприятиях с выступлениями на тему здоровья воспитанников *1 балл* за одно мероприятие.

12. высокий охват детей при проведении сезонной вакцинации - *1балл*

 13. Выполнение плановой наполняемости групп – *до 3баллов*

*14.* Проведение ремонтов, участие в сан.днях, субботниках -*1 балл*

*15.* Высокое качество работы (отсутствие замечаний, предписаний в результате проверок в текущем месяце -*1балл*

**Младший воспитатель:**

**1.**Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий, в организации режимных моментов  до *1балла.*

**2.**Доброжелательное отношение к воспитанникам учреждения, поддержание благоприятного психологического климата в группе, в коллективе до *3 баллов*.

**3.**Качественное выполнение и соблюдение санитарных норм  и правил до *3 баллов.*

4. Соблюдение гигиенических требований при получении пищи до 2 баллов

**5.** Оказание помощи воспитателю в подготовке к праздникам, к мероприятиям  *до 5 баллов.*

6. выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей до *2.5 баллов*

7. Организация питания в группе, эстетическая подача пищи до *5 баллов* регулярно

 8.Исполнительская дисциплина (график работы, соблюдение сменности, отсутствие отлучек во время работы). – *5баллов*

**Завхоз:**

**1**.Обеспечение санитарно – гигиенических условий в  помещениях  учреждения до 3 баллов.

2. работа по организации дежурства по учреждению (пропускной режим) до 2балла.

**3.**Своевременное и квалифицированное  оформление договоров с обслуживающими организациями до 5 баллов.

**4.** Качественное исполнение должностных обязанностей, качественное ведение документации до 5 баллов.

**5.** Обеспечение  и  выполнение требований пожарной безопасности и электробезопасности, системы отопления, охраны труда, техники безопасности до 8 баллов.

**6.** Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, работ связанных по благоустройству помещения и  территории учреждения до 1 балла.

 **7.** Проведение инвентаризации в учреждении до 5 баллов.

1. Ведение и учет потребленных коммунальных услуг до1 балла
2. Качественная работа по экономии коммунальных услуг ежеквартально до 5 баллов.

**Обслуживающий персонал**

**Кастелянша**

**1.**Своевременная качественная починка белья до 3 балла.

**2.**Сохранность белья и учет его по группам до 3  балла.

**3.** Контроль за сменой белья согласно графику до 3 балла.

4. Стирка штор, костюмов вручную до 3 баллов

5. пошив и ремонт штор, костюмов, занавесей до 10 баллов.

6. Подстирка белья и спецодежды до 15 баллов

7. Контроль за сменой белья согласно графику до 3балла.

**Работники пищеблока**

**1.** Качественное приготовление пищи до 1,0 балла.

**2.** Соблюдение и выполнение санитарных норм и правил до 8 балла.

**3.** Выполнение правил ТБ на рабочем месте до 2 балла

**4.** Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи до 5 балла.

5. соблюдение гигиенических требований при технологии приготовления и раздаче пищи до 3балла

 6. Перенос тяжестей до 8 баллов.

**Кладовщик**

1. Обеспечение санитарно – гигиенических условий в  помещениях  склада до 3 балла.
2. Своевременная реализация продуктов питания до 2 балла
3. Соблюдение правил хранения быстро  портящихся продуктов до 3 балла
4. Перенос тяжестей до 8 балла
5. Мытьё тары до 2,5балла
6. Выполнение разгрузочных работ до 5 балла

**Вахтер**

**1.**Обеспечение сохранности имущества учреждения до 5 балла.

**2.**Обеспечение и соблюдение противопожарного режима в учреждении до 3 балла.

**3.**Обеспечение и соблюдение мер безопасности в учреждение (предотвращение проникновения посторонних лиц) до 3 балла.

**Обслуживающий персонал уборщица, дворник**

**1.**Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей,  прилегающих к территории учреждения на 2 метра от ограждения до 2 балла.

**2.**Уборка снега, сбивание сосулек в зимний период до 10 балла.

3. Прополка клумб, посадка цветов, уход за растениями до 3 балла.

**Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений**

**1.**Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения до 5,0 балла.

**2.**Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок до 5 балла.

**3.**Качественная подготовка тепловых сетей учреждения до 2 балла.

4. Ликвидация последствий стихийных бедствий, аварий (разовая) до 3балла.

5. Чистка колодцев и отстойников( разовая) до 10балла.

6. Покос травы, уборка сорной растительности до 10 балла.

7. обрезка деревьев до 5 балла.

**Сторож**

**1.**Качественное выполнение должностных обязанностей до 5 балла.

**2.**Обеспечение и соблюдение правил пожарной безопасности в учреждении до 5 балла.

**3.**Обеспечение сохранности имущества учреждения до 5 балла.

**5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МДОУ д/с №4 могут быть установлены премии из экономии фонда оплаты труда:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» (выплачивается работникам единовременно),8 Марта.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

5.3.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

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

* интенсивность и напряженность работы;
* особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
* организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

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

**6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

 - на юбилейные даты (у женщин-55лет, у мужчин-60лет) не более 1-го должностного оклада

 - в связи с тяжелым материальным положением не более 1-го должностного оклада

 - в связи со смертью близких (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам) не более 1-го должностного оклада

 - в связи с болезнью или проведением операции не более 1-го должностного оклада

 - по случаю рождения ребёнка…………………………………………до 50%

 - в случае свадьбы работника…………………………………………..до 50%

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В пределах фонда оплаты труда.

**7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

 **и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с № 4, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБДОУ д/с № 4 определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

 Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

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

 Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя в приложении № 7 к настоящему Положению.

7.3. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № подлежит увеличению (индексации) в соответствующем размере.

7.4. Администрация муниципального образования город Горячий Ключ – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которой находится МБДОУ д/с № 4, в утверждаемом порядке могут устанавливать руководителю этого учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных оклада руководителя МБДОУ д/с № 4 .

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения МБДОУ д/с № 4, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета.

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

**8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

1. [↑](#footnote-ref-1)