Приложение № \_

к Коллективному договору

на \_\_\_\_\_\_\_\_ годы

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:ДиректорМБДОУ № \_\_ «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ст. СтароминскойМО Староминский район | От работников:Председатель ПКМБДОУ № \_ « \_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ст. СтароминскойМО Староминский район |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.М.П. | \_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.М.П. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ст. Староминской**

**МО Староминский район**

(является неотъемлемой частью коллективного договора трудового коллектива МБДОУ №\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ст. Староминской

МО Староминский район)

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № \_\_«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ст. Староминской МО Староминский район

(далее МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ст. Староминской МО Староминский район) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;

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

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

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от:

27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановлением администрации муниципального образования Староминский район от 3 марта 2011 года № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район».

1.2.Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МБДОУ № \_\_«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_» с 1 января 2015 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива МБДОУ №\_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» на \_\_\_\_\_\_\_ годы.

1.3.Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основной образовательной программы МБДОУ № \_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_», улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ № \_\_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_» .

Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п., призвано способствовать увеличению дохода работников и на его основе обеспечить рост уровня заработной платы.

1.4.Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_» за счет средств краевого бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_» по совместительству;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

систему оплаты и стимулирования труда руководителя, заместителей руководителя и работников МБДОУ № \_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

1.5.С вновь поступающими на работу в МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_» работниками, заключается трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.6.Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № \_\_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»на основе подведения итогов: оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении создается постоянно действующий совещательный орган - Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, представителей трудового коллектива первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации), Управляющего совета.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов: оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом заведующей МБДОУ № \_\_«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_».

1.7.Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым заведующей МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_»и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» с каждым работником.

1.10.Выплата заработной платы работникам МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_»осуществляется «12» и «27» числа каждого месяца.

При совпадении данных сроков с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня( ст.136 ТК). В декабре месяца заработная плата выплачивается до завершения финансового года: за первую половину месяца до 20-25 декабря, за вторую половину месяца до 30 декабря.

Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.

1.11.На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор 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 плате, установленному по профессиональны квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложении № 1 к положению об оплате труда работников МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_».

**II. Порядок и условия оплаты труда МБДОУ № \_**

**«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» .**

**2.1.Формирование фонда оплаты труда МБДОУ № \_**

**«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» .**

Размер фонда оплаты труда МБДОУ №\_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного воспитанника (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N х Н х Д+Ст(ДОУ), где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного воспитанника (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в образовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество воспитанников в образовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года
(1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая МБДОУ № \_\_ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» с учетом реальных потребностей.

Ст(ДОУ) – объем средств, направленных на стимулирование отдельных категорий работников и осуществление доплат педагогическим работникам образовательных организаций

При определении доли фонда оплаты труда учитывается наличие групп общеразвивающей направленности, смешанных (разновозрастных) групп общеразвивающей направленности, компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности, групп семейного воспитания, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

**2.2. Распределение фонда оплаты труда МБДОУ МБДОУ № \_**

**«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» .**

2.2.1.Фонд оплаты труда МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_ состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

2.2.2. Заведующая МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соотношении доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения и доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере не более 30 % к общему фонду оплаты труда учреждения. Вышеуказанное соотношение устанавливается в сложившихся долях за предыдущий период по состоянию на начало календарного года (01 января) и начало учебного года (01 сентября) к общему фонду оплаты труда учреждения. Конкретное значение соотношения рассматривается на заседании общего собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается приказом директора на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.2.3.Соотношение может быть изменено МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп, в том числе объем средств на стимулирование отдельных категорий педагогических работников в соответствии с Перечнем работников, определенных в пунктах 2.2.2, 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образования Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ).

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.5.Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала - это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей, которая включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.2.6.На стимулирующую часть направляется не менее 30 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется МБДОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ самостоятельно наначало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.2.7.Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр, в том числе Ст(пед) – объем средств на стимулирование отдельных категорий работников в соответствии с Перечнем работников, определенных в пункте 2.2.2 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образования Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ);

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

**2.3. Расчет заработной платы заведующей, заместителей заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2.3.1.Должностной оклад директора МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества воспитанников , и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Осрп – расчетный средний оклад работников

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного окладазаведующей МБДОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

2.3.2.Оклады заместителей заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_, исчисленного в соответствии с подпунктом 2.4.1 настоящего Положения.

2.3.3. Заведующей, заместителям заведующей устанавливаются надбавки за выслугу лет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет | 5% |
| 2. | при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет | 10% |
| 3. | при стаже педагогической работы свыше 10 лет | 15% |

2.3.4. Заведующей, заместителям заведующей устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада руководителя на следующие повышающие коэффициенты:

1)за наличие квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 0,10,

высшая квалификационная категория - 0,15;

2)персональный повышающий коэффициент к окладу за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и имеющихся отраслевых наград:

«Грамота министерства образования Российской Федерации» - 0,05

«Нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 0,075

за наличие государственных наград, почетных званий:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,075

«Заслуженный учитель Кубани» - 0,075

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

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.

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

2.3.5.Заведующей, заместителям директора (? Конкретно по учебно-воспитательной работе) устанавливаются выплаты за специфику работы (компенсационные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за организацию работы двух и более коррекционных групп 20%

Применение выплат за специфику работы (компенсационные выплаты) не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**2.4. Формирование фонда стимулирования заведующей**

**МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2.4.1.В учреждении формируется фонд стимулирования директора муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее – Фонд стимулирования директора следующим образом:

ФОТстд – отчисление в Фонд стимулирования директора;

ФОТо – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

д – доля ФОТо.

Размер доли ФОТстд – 1,5%.

2.4.2.Фонд стимулирования заведующей распределяется на основании решения Управляющего совета и профсоюзного комитета учреждения по согласованию с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Староминский район, созданной управлением образования администрации муниципального образования Староминский район (далее – управление образования).

2.4.3.Размер Фонда стимулирования директора устанавливается два раза в год: на 1 января и на 1 сентября текущего года.

2.4.4.В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении заведующей стимулирующих выплат за счет Фонда стимулирования заведующего, соответствующие средства, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения, могут быть направлены на установление стимулирующих выплат (ежемесячных надбавок, премирования) работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.4.5.Выплаты стимулирующего характера заведующей устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

2.4.6.Показатели и условия стимулирования труда заведующей, позволяющие оценить результативность и качество его работы, размер и количество премий, надбавок, выплачиваемых директору, определяются в соответствии с пунктами 5.5, 6.5, 6.6 Приложения № 3 к настоящему Положению.

**2.5.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2.5.1.Оплата труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.5.2.Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных (сетевых показателей).

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

2.5.3.Оплата труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника работ и профессий работников;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);

согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.5.4.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня 4016 рублей;

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала второго уровня 4550 рубля;

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

образовательных учреждений 6111 рублей;

Профессиональная квалификационная группа

должностей руководителей структурных подразделений 6156 рублей.

2.5.5.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются заведующей учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ № 17 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.5.6.Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными для данных категорий работников нормативно-правовыми актами и распорядительными документами краевого и/или муниципального уровня.

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

2.5.7.Установление окладов работникам МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, должности которых не включены в пункт 2.5.4, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район, утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования Староминский район.

2.5.8.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 соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.9.Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников продолжающегося не свыше двух месяцев определяется в соответствии с приложением № 4 настоящему Положению.

**2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера всем работникам МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2.6.1.Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

В МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.6.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,5 (включительно).

2.6.4.Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

2.6.5.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ а также средств от приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6.6.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Особенности установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа педагогического и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

Размеры (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%;

при выслуге лет от 20 лет и выше – 20%.

2.6.8.Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных подпунктами 2.6.3 и 2.6.6 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

2.7.1.Оплата труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2.7.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

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

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

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

2.7.5.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.6.Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

2.7.7.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. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 35%.

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

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

2.7.10.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

2.7.12.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

**2.8.Порядок и условия премирования работников**

**МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2.8.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ могут устанавливаться премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующей МБДОУ № \_\_\_\_ учреждения (по согласованию свыборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на оплату труда работников.

2.8.2.Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.8.3.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы.

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

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

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

2.8.6.Критерии оценки деятельности работников для выплаты премии отражены в приложении № 9 к настоящему Положению.

**2.9.Материальная помощь**

2.9.1.Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

2.9.2.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на основании письменного заявления работника.

2.9.3.Материальная помощь директору МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выплачивается из фонда стимулирования руководителя (или экономии, сложившейся по фонду оплаты труда учреждения в конце календарного года) на основании приказа начальника управления образования по заявлению директора МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3.ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

3.1.Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем образовательного учреждения, положением об оплате труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Управляющим советом.

3.2.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

3.3.При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

3.4.Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.Выплаты стимулирующего характера, премии, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

3.6.Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по решению общего собрания трудового коллектива по согласованию свыборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом учреждения.

3.7.Оплата труда работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ производится на основании трудовых договоров, заключенных между заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и работниками.

3.8.Оплата труда заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

**4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

4.1.Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о полном наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 11 к настоящему Положению.

4.3.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 № 12 к настоящему Положению.

**5.ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

5.1.Штатное расписание МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_формируется и утверждается заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в пределах выделенного фонда оплаты труда, в целях реализации уставных задач и задания, установленного учредителем.

5.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующей МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.3.Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение, и другие) в соответствии с Уставом МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.4.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.

5.5.Численный состав работников МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива и рекомендовано к утверждению (протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года).

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: | УТВЕРЖДАЮ: |
| Председатель профсоюзногокомитета МБДОУ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ г. | Заведующий МБДОУ детский садкомбинированного вида № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**детский сад комбинированного вида № \_\_\_\_\_\_\_**

**станицы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ муниципального образования**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ район**

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИНЯТООбщим собранием коллективамуниципального бюджетногодошкольного образовательногоучреждения детский садкомбинированного вида № \_станицы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_муниципального образования\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ район протоколот « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. № \_\_\_ |

2014 год

1.​ **Общие положения**

1.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № \_\_\_ станицы \_\_\_\_\_\_\_\_\_ муниципального образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – Положение) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № \_ станицы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ муниципального образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее Учреждение), регулирующим выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- законом Краснодарского края от 18 декабря 2013 года № 2850-КЗ «О краевом бюджете на 2014 г. и плановый период 2015-2016 гг. о порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений»;

- приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 года № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы ДОУ;

- с решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений от 25 декабря 2013г., протокол № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год»,

- постановление администрации МО Староминский район от 02.09.2013г. №1646 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, мотивацию работников в области инновационной деятельности и применения современных образовательных технологий.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от качественных показателей выполняемой работы, продуктивности и результативности деятельности работника, распределяются в пределах выделенного финансирования.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в Учреждении ежемесячно и (или) ежеквартально за качество выполняемых работ.

**2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за квалификационную категорию;

2) за ученую степень, почетное звание;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за интенсивность и высокие результаты работы;

5) за качество выполняемых работ;

6) премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

- 15% при наличии высшей квалификационной категории;

- 10% при наличии первой квалификационной категории;

-5% при наличии второй квалификационной категории.

2.4. Выплата стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

- 7,5% за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный …», «Народный …», «Отличник…», « Почётный…»;

- 15% за учёную степень доктора наук.

Выплата стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.5. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 процентов;

-при выслуге лет от 20 и выше – 20 процентов.

2.6. Размер стимулирующей выплаты работника за стаж, квалификационную категорию может быть изменен в следующих случаях:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты 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 стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. Для установления работникам стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы создается Комиссия, утверждаемая приказом руководителя Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с Критериями (приложение №1);

- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

а) заместитель руководителя Учреждения (старший воспитатель);

б) члены педагогического коллектива;

в) председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.9. Руководитель Учреждения представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

2.10 Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.11. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о доплатах работникам Учреждения.

2.12. Работникам может устанавливаться единовременная выплата в размере до 1 оклада (должностного оклада, ставки) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ район;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края;

- муниципального образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

2.13. При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода выплаты по итогам работы за квартал выплата не производится.

2.14. Выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.15. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- за несчастный случай с воспитанников в Учреждении;

- за нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей в Учреждении»;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);

- за поступление обоснованных жалоб родителей, работников ДОУ на действия работника Учреждения;

- за наличие замечаний или предписаний контролирующих органов;

- за неэтическое поведение на территории Учреждения;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности в Учреждении;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, которое установлено в ходе инспекционного контроля;

- несвоевременное предоставление и недостоверность представленных подтверждающих документов;

- несвоевременное информирование руководителя Учреждения о происшествиях, чрезвычайных ситуациях в Учреждении.

2.16. В случае отсутствия финансовых средств либо недостаточного финансового обеспечения Учреждения руководитель вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о выплатах

стимулирующего характера работникам МБДОУ № \_\_

**Перечень и размер выплат стимулирующего характера**за эффективность, результативность , качество выполняемых работ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиедолжностей | Критерии выплат | Кол-во баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Заведующий | - проведение инновационной работы в ДОУ; | До 5000 |
| - высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ; | До 3000 |
| - использование здоровьесберегающих технологий в ДОУ, снижение заболеваемости воспитанников (ниже 3 дней на одного воспитанника) и повышение посещаемости (свыше 70%); | До 3000 |
| - победа ДОУ в муниципальных, региональных конкурсах; | До 10 000 |
| - подготовка победителей и призёров (работников и воспитанников) муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсов, олимпиад, спартакиад; | До 3000 |
| - представление опыта работы ДОУ на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне; | До 3000 |
| - активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий; | До 3000 |
| - повышение имиджа ДОУ на основании мониторинга деятельности ДОУ и анализа анкетирования родителей; | До 2000 |
| - качественное проведение методической работы в ДОУ (отсутствие старшего воспитателя, специалистов); | До 2000 |
| - активная работа с родительской общественностью и социумом; | До 2000 |
| - участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях. | До 2000 |
| - качественное и эстетическое оформление предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в помещении и на территории ДОУ | До 2000 |
| - выполнение особо важных или срочных работ, быстрая и качественная ликвидация поломок, аварийных ситуаций в ДОУ. | До 5000 |
| 2. | Старший воспитатель | - разработка и внедрение новых форм и методов организации воспитательно-образовательного процесса; | До 2000 |
| - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; | До 1000 |
| - проведение инновационной работы в ДОУ; | До 2000 |
| - высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ | До 2000 |
| - качественное проведение методических мероприятий; | До 1000 |
| - активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий; | До 2000 |
| - проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения | До 2000 |
| - подготовка и размещение методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайте и в газете ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV | До 5000 |
| - подготовка педагогов - победителей и призёров профессиональных конкурсов | До 2000 |
| - активная работа с родительской общественностью и социумом; | До 1000 |
| - участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях | До 1000 |
| 3. | Воспитатели | - качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями, | До 2000 |
| - разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др. | До 2000 |
| - использование здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости:младший дошкольный возраст от 60 до 85%,старший дошкольный возраст – от 70 до 100% | До 1000 |
| - качественное и эстетическое оформление предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в групповой ячейке и на игровом участке | До 1000 |
| - активное участие в подготовке и проведении методических мероприятий ДОУ, района, края | До 1000 |
| - личные победы в конкурсах различной направленности; | До 1000 |
| - подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов, олимпиад, спартакиад | До 1000 |
| - подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV | До 1000 |
| - активная работа с родительской общественностью и социумом; | До 1000 |
| - представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне | До 2000 |
| - качественное проведение работы с воспитанниками ГКП | До 2000 |
| - проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения | До 2000 |
| - участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях | До 1000 |
| - интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы | До 1000 |
| 4. | Узкие специалисты (педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор физической культуры, музыкальный руководитель | - качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями, разработка авторских пособий, игр, атрибутов, др. | До 2000 |
| - разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др. | До 2000 |
| - представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне | До 2000 |
| - личные победы в конкурсах; | До 1000 |
| подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов | До 1000 |
| - активное участие в проведении методических и массовых мероприятий ДОУ, района, края | До 1000 |
| - подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV | До 1000 |
| - интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы | До 1000 |
| - качественное проведение работы с воспитанниками ГКП; | До 2000 |
| - участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях | До 1000 |
| - активная работа с родительской общественностью и социумом; | До 1000 |
| 5. | Учебно – вспомогательный персонал | - активное участие в работе по оздоровлению детей, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости:- младший дошкольный возраст от 60 до 85%,-старший дошкольный возраст – от 70 до 100% | До 1000 |
| - активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края | До 1000 |
| - активное участие в качественном и эстетическом оформление предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ; | До 1000 |
| - активная помощь педагогам в изготовление пособий и дидактического материала; | До 1000 |
| - качественное хранение продуктов питания (сортировка, переработка); | До 1000 |
| - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; | До 1000 |
| - бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания | До 1000 |
| - выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций | До 1000 |
| - интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы | До 1000 |
| 6. | Обслуживающий персонал | - бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания | До 1000 |
| - выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций | До 1000 |
| - активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края | До 1000 |
| - активное участие в качественном и эстетическом оформление территории ДОУ. | До 1000 |