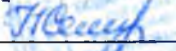


Согласовано:

Председатель ППО

 Н.В. Семенова
2019 года



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 28

 Ю.А. Фирсова
2019 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №28 муниципального образования Усть-Лабинский район

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №28 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №28 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

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

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.
- 1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Положение включает:

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

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденным Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» с изменениями и дополнениями.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: «26» числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца в размере 40% от начисленной заработной платы согласно штатному расписанию) и «11» числа месяца, следующего за отработанным месяцем (оставшаяся часть заработной платы за отработанный месяц с учетом удержаний) путем перечисления на указанный работником счет в банке, на условиях определенных коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

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

1.13. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.03.2019 г. № 161 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района»:

3.

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Размеры базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы |
|-------|---|--|
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 5609,00 руб. |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 6356,00 руб. |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 8472,00 руб. |

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий Учреждения 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, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в ПОСТАНОВЛЕНИИ администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.03.2019 № 161 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» (далее по тексту - Постановление) с изменениями, дополнениями и приложениями.»

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

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

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1. настоящего Положения производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района, утвержденным правовым актом исполнительно распорядительного органа муниципального образования Усть-Лабинский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 «Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам» к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденное Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

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

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

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

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

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

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных

экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Для измерения результативности труда по каждой категории работников вводятся критерии и показатели, условия получения выплат, инструмент диагностики и индикаторы (баллы).

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов минимальное и максимальное.

Размер индивидуальных стимулирующих выплат, планируемый на конкретный период за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{св} = S_{к} \times C_{б}, \text{ где}$$

$P_{св}$ – размер индивидуальной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ;

$S_{к}$ – сумма баллов по критериям оценки качества выполняемых работ;

$C_{б}$ – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла для каждой категории работников определяется заведующим Учреждения по следующей формуле:

$$C_{б} = \frac{СЧ_{фот}}{К_{б}}, \text{ где}$$

$C_{б}$ – стоимость одного балла;

$СЧ_{фот}$ – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$К_{б}$ – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

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

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

| Критерии и показатели | Условия получения выплат | Инструмент диагностики | Индикатор (баллы) |
|---|--|---|-------------------|
| Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог) | | | |
| Оценка индивидуального развития детей, с целью эффективности педагогических действий для дальнейшего планирования индивидуальной работы | Проведение работы по оценке индивидуального развития детей | Отчет, программа индивидуального развития | 10 |
| Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами | Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов и эффективность их реализации | Отчеты реализации маршрутов | 5 |

| | | | |
|---|---|---|--|
| Положительные результаты уровня развития воспитанников по мониторингам реализации общеобразовательной программы дошкольного образования | Положительные результаты | Результаты мониторинга | 5 |
| Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии по заключению ПМПК) | Положительная динамика развития воспитанников | Результаты мониторинга | 5 |
| Организация учебно-коррекционного процесса | Овладение новыми технологиями (массаж, суджок терапия и др.) | Отчеты, анализ работы, презентации | 5 за каждое |
| Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми | Разработка и реализация проектов, конкурсов, развлечения, акции | Отчеты фото, видео, разработанные материалы | 5 за каждое |
| Подготовка детей к участию в конкурсах | Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов, грамот) | Сертификат, дипломы, грамоты | 10 за каждое |
| Доля мероприятий, подготовленных воспитателем с участием родителей | Проведение мероприятий | Отчет (фото, видео) | 5 за каждое |
| Активность родителей группы, участие в общесадовских мероприятиях, посещаемость общесадовских и групповых родительских собраний | Участие родителей, посещение общесадовских мероприятий, родительских собраний | Протоколы родительских собраний, отчеты | 10 (от 100% - 90%) 5 (от 90% до 80 %) |
| Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей | Наличие анкет, опросы, общественное мнение, рейтинг | Анкеты, рейтинг, опрос | 5 за каждое |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Средняя посещаемость детьми группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат | Работа на группе | Анализ посещаемости по таблице | 10 (от 100% - 90%) 5 (от 90% до 80 %) |
| Реализация дополнительных проектов (программ) | Интегративность, соответствие технологии развивающего обучения, обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе, качественная реализация проекта (программы) | Справка, мониторинг | 5 за каждое |
| Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности. | Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов, открытой образовательной деятельности и т.д. | Подтвержденные результаты документально | Уровни ДОУ 5 муниципальный 10 региональный 15 федеральный 20 |
| Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах | Результаты участия и достижения (участник, лауреат; первые и призовые места) педагогических работников в профессиональных конкурсах, в зависимости от формы участия (очное, заочное) | Приказ, грамоты | Участник: Уровень ДОУ – 2 -5 муниципальный уровень – 5-10 региональный уровень – 10 -20 Призер или лауреат на уровнях: Уровень ДОУ - 5-10 |

| | | | |
|---|--|-----------------------|---|
| | | | муниципальном – 10-20 региональном – 20-30 федеральном – 30-40 Победитель на уровнях: Уровень ДОУ – 10-15 муниципальном – 15-30 региональном – 30-40 федеральном – 40-50 |
| Участие в методической работе по повышению компетентности педагогов | Участие в методических мероприятиях (семинаров, конференций, мастер-классов, выставок и т.п.), различных форм педагогических сообществ (методические объединения, педагогические клубы, школы молодых педагогов, творческие группы, клубы и пр.) | Приказы, отчеты, | 5 за каждое |
| Подготовка и проведение районных методических объединений | Участие в подготовке и проведении методического объединения | Приказ, рецензия | 20 |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно- | Отчеты, анализ работы | 5-15 |

| | | | |
|--|---|--|-------------|
| | образовательном процессе; Проведение дней здоровья, физкультурных досугов. Спортивных праздников и т.д. | | |
| Активная работа по размещению материалов на сайте ДОУ в сети Интернет | Размещенные качественные полезные материалы на сайте | Размещенные материалы | 5-15 |
| Курирование работы сайта ДОУ. | Бесперебойная работа сайта | Анализ сайта | 5 |
| Работа в автоматической информационной сети «Сетевой город. Образование» | Работа в АИС В зависимости от объема работы | Анализ АИС | 10-15 |
| Работа в качестве наставника молодых педагогов | Работа с молодыми педагогами | Приказ, отчеты | 5 |
| Работа в качестве руководителя педагогической практики | Работа с практикантами (студентами) | Приказ, отчеты | 5 |
| Работа в составе психолого-медико-педагогического консилиума (ПМПк) ДОО | Работа в ПМПк подготовка документов на ПМПк; подготовка документов по запросу родителей; проведение консилиумов | Приказ, заседание консилиума | 8 |
| Оснащение коррекционных занятий | Регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др. | Оборудование, картотека, игры, пособия и др. | 5 за каждое |
| Построение развивающей предметно-пространственной среды | Соответствие ФГОС, возрасту, принципам, личный вклад | Анализ РППС | 10-12 |
| Проведение открытых мероприятий для педагогической общественности района | Проведение методических объединений, мероприятий с дошкольниками | Отчет, справка, | 10 |
| Участие в работе творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях | Работа в творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях | Приказ | 11 |
| Самообразование | Повышение квалификации, обзор | Удостоверение | 10 |

| | | | |
|---|---|--|----------------------------------|
| | методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение | повышения квалификации, выполнение плана самообразования | |
| Оказание дополнительных образовательных услуг | Ведение кружков, клубов и др. форм дополнительных образовательных услуг | Документация по ведению дополнительных образовательных услуг | 16 |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, исполнительская дисциплина, грубое нарушение должностной инструкции | В случае возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы) | Служебная записка, объяснительная | Все заработанные баллы снимаются |
| Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | Конфликт, жалоба подтвержденная | Объяснительная, жалоба, служебная записка | Все заработанные баллы снимаются |
| Травматизм | В случае возникновения несчастного случая | Акт, объяснительная, жалоба | Все заработанные баллы снимаются |
| Старший воспитатель | | | |
| Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы | Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы | Результаты контроля, планы | 16 |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса | Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики | Мониторинг, сравнительные диаграммы за период | 5 |
| Высокий уровень организации аттестации | Положительная динамика количества аттестованных педагогов | Приказы | 22 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Участие педагогов в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства | Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: муниципального уровня регионального уровня федерального уровня | Приказ, дипломы, сертификаты и т.д. | муниципальный 10 региональный 15 федеральный 20 |
| Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства; | Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.: -муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня | Диплом, грамота, сертификат | Уровни муниципальный 10 региональный 15 федеральный 20 |
| Своевременное прохождение педагогами курсов повышения квалификации | Организация курсовой подготовки педагогов | Сертификат курсовой подготовки педагогов | 5 за каждое |
| Методическое сопровождение в организации и проведение мастер-классов и открытых занятий | Оказание методической помощи педагогам в подготовке мероприятия | Наличие плана подготовки мероприятия, отчет | 5 за каждое |
| Освоение, внедрение и реализация в ДОУ ФГОС ДО | Работа с педагогами по ФГОС ДО | Наличие плана реализации и освоение ФГОС ДО | 5 |
| Взаимодействие с социальными институтами по вопросам дошкольного образования | Организация работы и реализация взаимодействия с социумом | Наличие плана взаимодействия, мониторинг выполнения плана | 10 |
| Проведение открытых мероприятий для педагогической общественности района | Проведение методических объединений, мероприятий с | Отчет, справка, | 10 |

| | | | |
|---|---|--|-------------|
| | дошкольниками | | |
| Самообразование | Повышение квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение | Удостоверение повышения квалификации, выполнение плана самообразования | 5 |
| Работа с молодыми педагогами и их наставниками | Работа с молодыми педагогами и их наставниками | План работы, ведение дневника, отчеты проделанной работы | 5 |
| Работа в качестве руководителя педагогической практики | Работа с практикантами (студентами) | Приказ, отчеты | 5 |
| Работа в составе психолого-медико-педагогического консилиума (ПМПк) ДОО | Работа в ПМПк подготовка документов на ПМПк; подготовка документов по запросу родителей; проведение консилиумов | Приказ, заседание консилиума | 10 |
| Активная работа по размещению материалов в сети Интернет | Размещение материалов в сети интернет | Анализ сайта | 5 |
| Организация выставок, конкурсов, проектов и т.д. | Проведение выставок, конкурсов, проектов и т.д. | Приказ, отчет | 5 за каждое |
| Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель) | | | |
| Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях | Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях | Приказы | 5 |
| Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств | Экономия внебюджетных и бюджетных средств | Анализ бюджета | 5 |
| Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспотребнадзора, Ростехнадзора | Проведение проверок | Акт | 5 |
| Эффективное и своевременное | Исполнение бюджета | Анализ | 5 |

| | | | |
|--|--|--|----|
| использование финансовых средств | | бюджета | |
| Качественная инвентаризация, без замечаний | инвентаризация | Акты, | 10 |
| Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ДОУ на конец отчетного года | Исполнение бюджета, своевременное | Анализ средств на счетах | 5 |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом); | Списание инвентаря, оборудования | Акты | 5 |
| Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками Учреждения по вопросу соблюдения санитарных норм | Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора | Протокол, акт проверки | 10 |
| Осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей | Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН | Карты контроля, план контроля, справки, акты | 5 |
| Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля над качественным питанием, | Обеспечение контроля за качественным питанием | Справки, карты контроля | 5 |
| Обеспечение контроля над качественной адаптацией дошкольников к ДОУ | Ведение адаптационных листов в группах раннего возраста | Адаптационные листы | 5 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения | Соблюдение санитарно-гигиенических условий (питьевой, тепловой режим, режим кварцевания и проветривания) | Графики, справка, отчет | 5 |

| | | | |
|---|---|--|----------------------------------|
| | групповых помещений) | | |
| Эффективная работа с родителями | Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний | Санитарно-просветительские материалы | 5 |
| Образцовое содержание группы | Образцовое содержание группы по всем показателям | Результаты контроля | 3 |
| Личный вклад в оформлении группы, РППС | Пополнение и оформление РППС | Анализ РППС | 3 |
| Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы (энергосбережение) | Снижение потребления или использование в рамках лимита водоснабжения, теплоснабжения, электроэнергии | Анализ потребления холодной воды, теплоснабжения, электроэнергии | 5 |
| Энергосбережение в ДОУ | Участие в работах по энергосбережению в ДОУ | План работы, приказ | 5 |
| Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения | Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях, субботниках | Отчеты (фото, видео) | 5 |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, исполнительская дисциплина | В случае возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы) | Служебная записка, объяснительная | Все заработанные баллы снимаются |
| Обоснованное обращение родителей (законных представителей) | Конфликт, жалоба подтвержденная | Объяснительная, жалоба, служебная | Все заработанные баллы |

| | | | |
|--|--|--|----------------------------------|
| воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | | записка | снимаются |
| Младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож, контрактный управляющий) | | | |
| Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры | Проведение контроля за работой младшего обслуживающего персонала | Результаты контроля | 13 |
| За организацию, выполнение, проведение, участие в мероприятиях по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности с целью воспитания у детей, их родителей и сотрудников ДОУ ЗОЖ | | | 10-20 |
| Отсутствие происшествий и травм во время работы | Отсутствие происшествий травм на рабочем месте | Справка | 5 |
| Обеспечение экономии водоснабжения, теплоснабжения, электроэнергии | Снижение потребления или использование в рамках лимита водоснабжения, теплоснабжения, электроэнергии | Анализ потребления холодной воды, теплоснабжения, электроэнергии | 5 |
| Энергосбережение в ДОУ | Участие в работах по энергосбережению в ДОУ | План работы, приказы | 5 |
| Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения | Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях, субботниках | Отчеты (фото, видео) | 5 |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, исполнительская дисциплина | В случае возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, | Служебная записка, объяснительная | Все заработанные баллы снимаются |

| | | | |
|---|--|---|----------------------------------|
| | нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы) | | |
| Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | Конфликт, жалоба подтвержденная | Объяснительная, жалоба, служебная записка | Все заработанные баллы снимаются |
| Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм | Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора | Протокол, акт проверки | 14 |

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

| Критерии и показатели | Условия получения выплат | Инструмент диагностики | Индикатор (баллы) |
|--|--|------------------------|---|
| Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог) | | | |
| Результаты участия педагогического работника в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса | Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного материала, самостоятельно разработанные цифровые образовательные ресурсы (ЦОР) и т.д., имеющих положительную рецензию | Рецензия | Уровни: ДОУ 5 муниципальный 10 региональный 15 федеральный 20 |
| Применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов | Использование технологий, электронных образовательных ресурсов | Отчеты | 5 за каждое |
| Создание методических | Наличие методических | Приказ | 5 за |

| | | | |
|--|--|---|---|
| разработок, используемых в учебном процессе общеобразовательного учреждения | разработок | | каждое |
| Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. | Наличие публикаций | Публикации | 10 |
| Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях и т.п | Распространение педагогического опыта | Отчет, приказ о внесении опыта работы в банк данных | 5 уровень ДОУ 15 муниципальный уровень |
| Участие в разработке ОП ДО | Разработанные материалы | Анализ ОП ДО | 5 |
| Осуществление информационно-методической и издательской деятельности | Работа по оформлению стендов, разработка и распространение буклетов, информационных листов, газеты, бюллетени, сборников и т.д. | Анализ работы, отчеты | 1 за каждое |
| Инновационная деятельность педагога | Разработка и реализация инновационных проектов, программ, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчетная документация по проекту) | Отчеты, приказы, анализ работ | 10 |
| Применение эффективных форм организации дополнительной работы с детьми (кружки, предметные недели, клубы и т.д.) | Организация кружков, предметных недель, клубов и т.п. | Планы работы, отчеты о выполнении | 16 |
| Применение нетрадиционных форм работы с родителями | Проведение мероприятий, | Фото, видео отчет, справка | 3 за каждое |
| Старший воспитатель | | | |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов | Методическое сопровождение деятельности педагогов | Анализ работы, отчеты | 5 |
| Разработка ОП ДО, программы развития | Работа по формированию ОП ДО, программы развития | Анализ ОП ДО, программы развития | 20 |
| Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет), творческих, экспертных, рабочих группах, школы молодого специалиста | Организация работы педагогических советов, творческих групп, школы молодого специалиста | Планы работы школы молодого специалиста, протоколы заседаний творческих групп, педсоветов | 5 за каждое |
| Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения, участие в инновационных проектах, программах | Организация работы в инновационной деятельности | Наличие инновационной программы, мониторинг выполнения мероприятий программы | 15 |
| Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.; | Наличие публикаций | Публикация | муниципальный 10 региональный 15 федеральный 20 |
| Продуктивное участие в методической работе воспитателей | Сопровождение деятельности педагогов | Наличие плана методической работы педагога, отчет реализации мероприятий | 5 |
| Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик направленных на развитие | Наличие программ, проектов | Мониторинг реализации | 5 за мероприятие |

| | | | |
|--|---|---|---|
| ДОУ, повышение его авторитета, имиджа | | | |
| Обобщение и предъявление своего опыта | Наличие материалов опыта работы | Приказы, приказ о внесении опыта работы в банк данных | 5 уровень ДОУ 15 муниципальный уровень |
| Публикация работ педагогов | Методическое сопровождение работ педагогов, помощь в публикации | Анализ работ размещённых публикаций | 5 за каждое |
| Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель) | | | |
| Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля над оздоровлением детей, снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий | Наличие документации (планы, журналы по кварцеванию, журнал посещения детей, карантинный журнал, педикулеза и т.д.) | Документация, | 20 |
| Качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий, проведение мониторинга заболеваемости и посещаемости детей | Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий. | Отчеты, мониторинг | 10-20 |

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

| Критерии и показатели | Условия получения выплат | Инструмент диагностики | Индикатор (баллы) |
|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------|

| | | | |
|---|--|----------------------------------|-------------|
| Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), старший воспитатель, учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож, контрактный управляющий) | | | |
| Сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации | Проведение данных работ | Результаты работы | 10-20 |
| Обеспечение экстренной телефонной связи со службами ГО и ЧС | Обеспечение экстренной телефонной связи | Мониторинг | 5 |
| Выполнение срочных и объемных уборочных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями | Проведение данных работ | Акт, приказ, справка, мониторинг | 5-10 |
| Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Посещение на дому, составление актов | Отчеты посещения, акты | 5 за каждое |
| Проведение инструктажей | Проведение инструктажей по ТБ, ОТ, ПБ, антитеррористической безопасности, | Журналы инструктажей | 3 |
| Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ(ремонт, клумбы, огороды) | Установка оборудования, участие в ремонте, разбивка и уход за клумбами и огородом (в зависимости от объема, сложности выполненных работ) | Анализ результатов работы | 5-30 |

3.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы:

| Критерии и показатели | Условия получения выплат | Инструмент диагностики | Индикатор (баллы) |
|---|--------------------------|------------------------|-------------------|
| Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), старший воспитатель, учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож, контрактный управляющий) | | | |

| | | | |
|---|--|---|-----------|
| Работа в автоматизированных информационных системах | Работа в АИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», интерактивный портал ЦЗН, | Анализ работы в АИС | 5 |
| Качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте bus.gov.ru | Размещение информации | Мониторинг | 10 |
| Качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте государственных закупок | Размещение информации | Мониторинг | 15-20 |
| Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми | Работа на группе | Анализ оплаты за присмотр и уход | 5 за 100% |
| Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам) | Участие в мероприятиях | Приказ, отчет | 5 |
| Обеспечение безопасности при проведении общесадовских мероприятиях | Участие в проведении мероприятий и обеспечение безопасности | Приказ | 5 |
| Качество обеспечения безопасности, сохранности имущества ДОУ | Ведение журналов, отсутствие ЧП, ЧС на рабочем месте. | Приказ, проверка ведения журналов, акты проверки ПВТР | 15-20 |

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

| Критерии и показатели | Условия получения выплат | Инструмент диагностики | Индикатор (баллы) |
|--|--------------------------|------------------------|-------------------|
| <p>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог), старший воспитатель, учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож, контрактный управляющий)</p> | | | |

| | | | |
|--|---|----------------------------|-------|
| За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | Приказы, отчет, мониторинг | 10-50 |
|--|---|----------------------------|-------|

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 устанавливается до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу сроком с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, а педагогическим работникам ежемесячно.

Стимулирующая надбавка может устанавливаться педагогическим работникам сроком с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года по постоянным критериям: самообразование, и (или) построение развивающей предметно-пространственной среды, и (или) работа в составе комиссий, творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях (назначаемых приказами на год), и (или) выполнение планов внутреннего контроля, воспитательной работы, аттестации взаимодействия с социальными институтами по вопросам дошкольного образования (утверждаемых приказами на учебный год). Она может быть сохранена или отменена приказом по результатам проведенных контрольных мероприятий. По остальным критериям стимулирующая надбавка педагогическим работникам начисляется ежемесячно.

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

- с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

- с нарушением прав и свобод воспитанников;

- с низким уровнем исполнительской дисциплины;

- с изменением фонда оплаты труда.

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

Размер (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

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

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

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

- учителю-логопеду - 20%;
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 20%
- музыкальному руководителю, работающему с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении – 20 %
- педагогу-психологу, работающему с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении
- младшим воспитателям групп компенсирующей направленности – 15%

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

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

месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. 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.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

5. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки

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

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

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

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

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

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

5.7. Педагогическим работникам – молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, социальные надбавки выплачиваются и в

период получения пособия по временной нетрудоспособности. Социальные надбавки не выплачиваются в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

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

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

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

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

При премировании учитывается:

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

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

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

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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

Размер премии 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.

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

7. Материальная помощь

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

- рождением ребенка (одному из родителей) 500 рублей;
- бракосочетанием (вступлением в брак впервые) 1000 рублей;
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 1000 рублей;
- с юбилеями (50, 55, 60 лет) 1000 рублей
- при увольнении в связи с уходом на пенсию 1000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками 500 рублей;
- со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также родственникам в связи со смертью самого работника учреждения 1000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 1000 рублей.

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

8. Оплата труда заведующего учреждения

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

8.2. Должностной оклад заведующего учреждения определяется трудовым

договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств отраслевого органа администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится учреждение.

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

8.3. Отраслевой орган администрации муниципального образования Усть-Лабинский район – главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, в установленном им порядке может устанавливать заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера.

8.4. С учетом условий труда заведующему учреждению устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8.5. Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

Премирование заведующего может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующего Учреждения.

8.6. Материальная помощь заведующему Учреждения выплачивается из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются соглашениями, локальными, нормативными актами главного распорядителя средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

8.7. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

9. Штатное расписание

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

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

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Учреждения.

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

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