



Согласовано  
Протокол № 1  
МОУ Усть-Лабинский район  
И.В. Семенова  
2022г.

Приложение № 3  
к коллективному договору

Утверждено:  
Заведующий МБДОУ №28  
Ю.А. Фирсова  
2022г.



**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 в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №28 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. 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 выплаты социальной надбавки.
6. Оплата труда заведующего Учреждения.
7. 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:
  - условия оплаты труда;
  - размеры окладов и порядок их установления;
  - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
  - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
  - порядок и условия выплаты социальной надбавки;
  - оплата труда заведующего учреждением;
  - штатное расписание.
- 1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».
- 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

Согласовано:  
Председатель ППО МБДОУ №28  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ Н.В.Семенова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

Утверждено:  
Заведующий МБДОУ №28  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Фирсова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

**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 в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №28 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. 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 выплаты социальной надбавки.
6. Оплата труда заведующего Учреждения.
7. 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:

- условия оплаты труда;
- размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплаты социальной надбавки;
- оплата труда заведующего учреждения;
- штатное расписание.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты

труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

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 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 установленного законодательством 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 ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, 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 управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца «11» и «26» числа и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

1.13. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников Учреждения:

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 № 1181 от 24.10.2022 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»:

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей работников младшего обслуживающего персонала	5956,00 руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6862,00 руб.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников Учреждений, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» .  
профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала 8472,00 рубля.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки 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 самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в Приложении № 1 к Положению, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

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

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

2.5. Установление окладов работникам Учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.2. 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, утвержденными постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых

систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.6. 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».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении № 4 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении № 5 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

### **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.

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 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 название которых, начинается со слов: «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Настоящим Положением предусматривается 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 осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от 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, инструмент диагностики.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка может устанавливаться педагогическим работникам на периоды с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа текущего года. Стимулирующая надбавка может начисляться ежемесячно. Стимулирующая надбавка может быть сохранена или отменена приказом по результатам проведенных контрольных мероприятий. В случае, если по каким-то причинам по установленным критериям стимулирующая надбавка педагогическим работникам была назначена, но не была выплачена, то возможна выплата в следующем периоде.

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	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
<b>Педагогические работники (в том числе старший воспитатель)</b>	<b>Подтверждающие документы</b>				
Профессиональная педагогическая активность (участие (очное) педагогов в творческих и профессиональных конкурсах;  в различных акциях, флэшмобах, слетах педагогов, соревнованиях, конференциях, круглых столах, выставках и т.п.)	Грамота, приказ, сертификат  Приказ, фотоотчет, публикация, грамота, Благодарность	1место -2000,00 2место- 1500,00 3место- 1000,00  До 1000,00	1место -3000,00 2место- 2500,00 3место- 2000,00 Участие – 1000,00  До 2000,00	1место -5000,00 2место- 4500,00 3место- 4000,00 Участие 2000,00  До 3000,00	1место - 10000,00 2место- 8000,00 3место- 6000,00 Участие 3000,00  4000,00
Подготовка и участие (очное) воспитанников в конкурсах, спортивных соревнованиях, мероприятиях и выставках и т.п.	Грамота, приказ, сертификат	1место -1500,00 2место- 1000,00 3место- 500,00	1место -3000,00 2место- 2500,00 3место- 2000,00 Участие-1000,00	1место -4000,00 2место- 3500,00 3место- 3000,00	1место - 5000,00 4место- 3500,00 3место- 4000,00
Координация и/или организация участия педагогов, и/или детей, и/или родителей в конкурсах, фестивалях, акциях, выставках, соревнованиях разного уровня.	Грамота, приказ, сертификат, диплом, фотоотчет и т.п.	500,00	1000,00	1500,00	3000,00
Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности на открытых мероприятиях для педагогической общественности (мастер-классы, конференции, семинары, форумы, методические объединения и т.п.)	Материалы трансляции, приказ, публикации и т.д.	1000,00	1500,00	2000,00	2500,00
Руководство, и/или подготовка, и/или участие, и/или проведение на высоком уровне методических мероприятий (педсоветы, конференции, семинары, форумы, мастер-классы, фестивали, методические объединения педагогов и т.п.)	Приказ, публикации, Грамота, Приказ, Благодарность	2000,00	3000,00	5000,00	10000,00
Руководство, подготовка и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий	Фото, видео материалы мероприятий (родительские собрания, утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия и т.п. в нетрадиционной форме.)	2000,00	-	-	-
Участие в проектной деятельности	Материалы проекта,	1000,00	2000,00	3000,00	5000,00
Реализация межгруппового проекта с обобщением (презентацией) результатов	Грамота, Приказ, Благодарность и т.д.	1000,00	1500,00	-	-

Работа с молодыми педагогами в качестве наставника	Приказ, отчет	1000,00	2000,00	-	-
Работа в качестве руководителя педагогической практики	Приказ, отчет	1500,00	-	-	-
Работа в составе психолого-медико-педагогического и психолого-педагогического консилиумов (ПМПк, ППк) учреждения	Приказ, протокол заседания	1000,00	1500,00	-	-
Работа в творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях, жюри	Приказ, протокол, фотоотчет	1000,00	1500,00	-	-
Организация работы, проведение мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей учреждения (с библиотекой, общеобразовательной, музыкальной, спортивной школами и т.п.)	Наличие плана взаимодействия, договоров, отчеты о проведенных мероприятиях	1000,00	1500,00	2000,00	-
Доля мероприятий подготовленных с участием родителей, активность родителей групп в мероприятиях ДОУ	Отчет (текст; фото; видео), аналитическая справка	1000,00	2000,00	3000,00	-
Средняя посещаемость детьми группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	Анализ посещаемости по таблице	2000,00 (от 100% - 90%), 1500,00 (от 90% до 80 %), 1000,00 (от 80% до 70%)			
Вовлечение родителей в воспитательную, образовательную, инновационную, развивающую деятельность	Продукты деятельности, презентация результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	1000,00	2000,00	3000,00	-
Художественное оформление пространства детского сада с целью создания психологически комфортной образовательной среды (территория, холлы, муз.зал, стенды, общие выставки детских работ и т.п.)	наличие продуктов оформления	До 5000,00	-	-	-
Прирост в материально-техническом оснащении помещений, прогулочных и игровых площадках, опытно-экспериментальных участков и т.п.	Прирост в материально-техническом оснащении	До 6000,00	-	-	-
Активная работа по подготовке для размещения качественных, актуальных материалов для размещения на официальном сайте, в соцсетях, на стендах и т.п.	Мониторинг сайтов, блогов, соцсетей, аналитическая справка, предоставленные материалы (не менее трех) и т.п.	1000,00	-	-	-
Методическое сопровождение в организации, проведении, участии в различных конкурсах, мероприятиях педагогов ДОУ	Приказ, грамота, сертификат, благодарственное письмо и т.п., положение	1000,00	2000,00	3000,00	4000,00
Своевременность и качество предоставляемых отчетов, запрошенной информации	Мониторинг отчетности, отсутствие замечаний	500,00	1000,00		
Коррекционно-развивающая работа со сложным контингентом воспитанников; работа по индивидуальным программам, индивидуальным маршрутам	Положительная динамика развития воспитанников, отчеты, справки, мониторинг	1000,00	-	-	-
Систематичность и результативность коррекционно - развивающей работы с детьми, своевременное и качественное ведение <u>банка данных</u> воспитанников охваченных различным контролем и коррекцией	программа индивидуального развития ребёнка, приказ, аналитическая	1000,00	-	-	-



	справка, ведение банка данных				
Поддержание благоприятного психологического климата в группе, коллективе, исполнительская дисциплина	Возникновение конфликтных ситуаций, служебное расследование, нарушение трудовой дисциплины	Установленная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы за месяц снимается			
<b>Профессиональная педагогическая активность педагогов в рамках дистанционного участия посредством социальных сетей, мессенджеров, интернет ресурсов и т.п.</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Разработка, активная работа по ведению сайтов, блогов, страницы ДОУ в социальных сетях, информационных системах различного уровня (ВК, Навигатор, Госпаблики и др.)	Мониторинг сайтов, страничек соцсетей	2000,00			
Участие в творческих и профессиональных независимых сертификационных конкурсах, выставках, организованных в Интернет ресурсах (регламент: не более трех)	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма	500,00 (за 1 участие)			
Организация, подготовка и участие воспитанников в независимых сертификационных конкурсах, олимпиадах, выставках, организованных в Интернет ресурсах или учреждением (регламент: не более трех)	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма	500,00 (за 1 участие)			
Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности в социальных сетях и мессенджерах	Публикации, презентации, видеоролик, видеофильмы и т.п.	500,00 (за 1 трансляцию)			
Подготовка и проведение методических мероприятий по взаимодействию с родителями (законными представителями) в дистанционном режиме	Мастер-классы, творческие мастерские и т.д. в социальных сетях и мессенджерах	500,00 (за 1 мероприятие)			
Организация и/или участие в конкурсах, акциях, фотовыставках и т.п. (при дистанционной работе)	Видео-, фотоотчеты и материалы	500,00 (за 1 мероприятие)			
Повышение и развитие профессиональных компетенций педагога посредством обучающих образовательных платформ, форумов, салонов и т.п.(регламент: не более трех)	Удостоверение об участии в обучающих вебинарах, семинарах, мастер-классах ит.д.)	500 (за 1 участие)			
Организация и координация дистанционного взаимодействия участников образовательных отношений	Мониторинг страниц социальных сетей и мессенджеров и т.п., приказы	1000,00	2000,00	3000,00	-
Организация работы с молодыми педагогами в дистанционном режиме	Материалы соцсетей и мессенджеров	1000,00	2000,00	3000,00	4000,00

<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>			
<b>должность</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>	Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях	Приказы	1000,00
	Контроль за расходованием бюджетных и внебюджетных средств, рациональное использование	Анализ, отсутствие замечаний, жалоб со стороны централизованной бухгалтерии	До 6000,00

	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспожнадзора, Ростехнадзора	Акты, протоколы	До 3000,00
	Качественная подготовка детского сада к новому учебному году и осенне-зимнему периоду	Акт приема детского сада, отсутствие замечаний при приемке	До 3000,00
<b>Старшая медицинская сестра</b>	Осуществление всестороннего контроля за организацией питания в ДОУ	Мониторинг, акты контроля, чек листы, протоколы и т.п.	До 6000,00
	Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях, советах	Приказы	1000,00
	Продуктивное участие в материально-техническом содержании медицинского кабинета	Продукты участия	До 5000,00
	Эффективная работа с родителями	Санитарно-просветительские материалы, планы работы	3000,00
<b>Контрактный управляющий</b>	Качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте государственных закупок, в РИСЗ	Мониторинг: Своевременность; Объем размещаемого материала	До 10000,00
<b>Делопроизводитель</b>	Работа в информационных системах ПФР, ЦЗН и т.п.	Анализ	До 3000,00
	Эффективная работа с родителями (при ведении документации и т.п.)	Наличие всех необходимых документов, отсутствие жалоб (мониторинг)	До 5000,00
<b>Младший воспитатель</b>	Образцовое содержание группы	Результаты контроля: справки, отчеты и т.п.	До 5000,00
	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы	Анализ энергопотребления, результаты контроля	3000,00
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Анализ выполненных работ	3000,00
	Энергосбережение в ДОУ	План работы, приказ	До 1000,00
	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Отчеты (фото, видео)	До 3000,00
	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	Акты, приказы, протоколы и т.п.	До 3000,00
	Личный вклад в оформление группы, РППС. Прогулочных участков, веранд и т.п.	Анализ выполненных работ	До 5000,00
	Поддержание благоприятного психологического климата в группе, коллективе, исполнительская дисциплина	Возникновение конфликтных ситуаций, служебное расследование, нарушение трудовой дисциплины, служебная записка, объяснительная	Установленная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы за месяц снимается

	Отсутствие травм, происшествий на рабочем месте, жалоб, замечаний и т.п.	Карты контроля, приказ, выполнение инструкций по ОТ, ПБ, АТЗ и пр.	1000,00
--	--	--	---------

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	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
<b>Педагогические работники, старший воспитатель</b>	<b>Подтверждающие документы</b>				
Создание и ведение системы мониторинга воспитательно-образовательной деятельности и ее оценки в целях повышения качества образовательно процесса	Приказ, справки, анализ, наличие системы	3000,00	5000,00	-	-
Организация методического сопровождения педагогов; методической работы, стимулирующей внедрение в практику информационно-коммуникационных и других инновационных технологий педагогами учреждения	Анализ работы, отчеты; программные продукты, сайты, веб-страницы	3000,00	5000,00	-	-
Организация методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	Годовой план, анализ аттестации педагогических работников	3000,00	-	-	-
Участие в работе инновационных, экспериментальных, стажировочных пилотных площадках (освоение и внедрение комплексных и парциальных программ, авторских программ, проектов, технологий, методик и т.п.)	Приказ, сертификат, подтверждающие документы	2000,00	3000,00	4000,00	5000,00
Разработка, внедрение и апробация новых и/или авторских эффективных программ (программа развития, рабочие программы, дополнительные программы, программы воспитания и т.п.) и/или методик, форм (обучения, организации, управления учебным процессом)	Приказ, наличие программ, разработок, рецензии	2000,00	3000,00	5000,00	8000,00
Разработка, реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ в общеобразовательных группах, индивидуальных маршрутов	Программы, маршруты, карты контроля, справки, рецензия	2000,00	-	-	-
Применение эффективных форм организации дополнительной работы с детьми (кружки, клубы, секции и т.д)	Программа, план работы	2000,00	-	-	-
Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (участие в МКДО, лонгитюдных исследованиях и т.п.)	Инструментарий оценки качества образования, справки, приказы	1000,00	1500,00	2000,00	3000,00
Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям	Анализ, справка, отчет, отзыв	1000,00	-	-	-
Разработка и реализация творческих, социально- педагогических проектов	Проект, приказ, сертификат	1500,00	3000,00	5000,00	7000,00
Эффективное использование современных методик обследования/ диагностики развития детей	Мониторинг, результаты обследования	1000,00	2000,00	3000,00	5000,00

Работа в ЕИС; «Сетевой город. Образование»; Е-услуги; ПФР; ЦЗН; «ЕГИССО», ведение официального сайта ДОУ и т.д.	Анализ, приказы	2000,00			
Самообразование	Удостоверение повышения квалификации, выполнение плана самообразования	1000,00			
Обобщение и предъявление своего опыта	Приказы, приказ о внесении опыта работы в банк данных	500,00	1000,00	2000,00	3000,00
Публикация работ педагогов	Анализ работ, размещённых публикаций, сертификаты, справки о публикациях	500,00	1000,00	2000,00	3000,00
Приобретение первичных профессиональных навыков работы в течение первых двух лет работы (вновь пришедшим молодым педагогам)	Карты контроля, анализ работы	1000,00			
<b>Организация дистанционного взаимодействия педагогов с детьми и родителями (законными представителями) посредством социальных сетей и мессенджеров</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Сумма (руб.)</b>			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей)	Консультации, беседы, презентации, информационные листы и т.д.	500,00 (за 1 мероприятие)			
Подготовка и проведение видео-занятий, дидактических заданий, упражнений и т.п. в рамках календарно- тематического планирования, режимных моментов и т.д.	Публикации в социальных сетях и мессенджерах	500,00 (за 1 мероприятие)			
Взаимодействие с родителями (законными представителями) в рамках воспитательно-образовательного процесса, инновационной, исследовательской, опытно-исследовательской деятельности	Совместные проекты, экспериментальная, исследовательская деятельность и т.п. (итоги - публикации в социальных сетях и мессенджерах)	500,00 (за 1 мероприятие)			
<b>УВП</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Сумма (руб.)</b>			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля над оздоровлением детей, снижение заболеваемости, качественное проведение оздоровительных мероприятий	Планы, журналы по обеззараживанию, посещению и т.п., карты контроля	До 3000,00			
Ведение мониторинга заболеваемости и посещаемости детей, предоставление отчетности	Отчеты, предоставление необходимой документации	До 1000,00			

3.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
<b>Все работники учреждения</b>	Подтверждающие документы				
Участие в общественных работах, общих мероприятиях учреждения; организация и проведение открытых мероприятий ДООУ (в том числе на муниципальном уровне) и т.п.	Анализ результатов работы	До 3000,00	До 5000,00	-	-
Качественное выполнение срочных запросов информации, поручений (в том числе Учредителя)	Мониторинг предоставляемой информации, выполнения поручения	До 3000,00			
Выполнение срочных и объемных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями, ремонтными работами	Анализ результатов работы	До 5000,00	До 8000,00	-	-
Исполнение ролей в праздниках, развлечениях для воспитанников учреждения	Фото, видео	1000,00 (за одно участие)	-	-	-
Организация и проведение межгрупповых мероприятий для сотрудников; воспитанников	Сценарий, отчет (фото, видео), приказ	1000,00			
Участие в мероприятиях по ремонту и озеленению учреждения	Анализ результатов работы	До 5000,00		-	-
Сбор, обработка, оформление, предоставление оперативной информации. Предоставление документов и информации при организации дистанционного ведения административно-хозяйственной деятельности учреждения в рамках режима повышенной готовности и (или) карантинных мер	Своевременное предоставление информации; документов в соответствии с организацией	До 5000,00			
Выполнение общественно значимых видов деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов; подготовке и организации социально – значимых мероприятий	Анализ результатов работы, ЛНА	До 5000,00			
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (Управляющий совет, Общем собрании трудового коллектива, Попечительском совете и т.п.)	Организация работы, своевременных собраний, наличие документации	1000,00	-	-	-

### 3.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы, включающей в себя:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
<b>Педагогические работники (в том числе старший воспитатель)</b>	Подтверждающие документы				
Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	Протоколы	3000,00	-	-	-
Многоаспектность мониторинга воспитательно-образовательного процесса, ведение банка данных (по кадровому составу, аттестации педагогических работников, методической работе и т.п.)	Мониторинг, приказы, справки	До 5000,00	-	-	-
Сопровождение, редактирование материалов о результатах образовательной, исследовательской, экспериментальной деятельности педагогов учреждения, помощь в публикации результатов их работы	Публикации, сертификаты	3000,00	-	-	-

Своевременное прохождение педагогами курсов повышения квалификации	Мониторинг, документация	2000,00			
Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности учреждения	Акты, справки	1500,00	-	-	-
Работа с многодетными семьями; находящимися в ТЖС или СОП; стоящими на различных видах учета	Посещение, акты, справки	До 500,00 рублей за посещение, акт и т.п.			
Работа со сложным контингентом воспитанников по заключениям ПМПК и МСЭ (не имеющие заключения), не посещающих группы компенсирующей направленности	Заключение ПМПК, МСЭ, рекомендации и педагог-психолога, учителя-логопеда	2000,00	-	-	-
Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	Анализ результатов работы, ведения документация и	До 5000,00	-	-	-
Участие в подворовом обходе, переписи и т.п.	Приказ, материалы обхода, акты	До 2000,00			
Качество обеспечения безопасности, сохранности имущества ДОУ (ведение работы по антитеррору, пожарной безопасности, ДДТТ, ОТ, экологической безопасности и т.д.)	Приказ, анализ ведения документация и	1000,00			
Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми	Анализ оплаты за присмотр и уход	500, 00 руб. за 100%			

**Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал**

Критерии	Должность	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)		
			Уровень детского сада		
Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности учреждения	Заведующий хозяйством	Анализ результатов работы Акты, справки	До 3000,00		
	Делопроизводитель		До 3000,00		
	Контрактный управляющий		До 3000,00		
	Младший воспитатель		До 3000,00		
	Уборщик служебных помещений		До 3000,00		
	Дворник		До 3000,00		
	Кастелянша		До 3000,00		
	Повар		До 3000,00		
	Кухонный рабочий		До 3000,00		
	Кладовщик		До 3000,00		
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		До 3000,00		
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		До 3000,00		
	Старшая медсестра		До 3000,00		

Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	Младший воспитатель Старшая медсестра, завхоз,	Анализ результатов работы Акты, справки	До 5000,00
	Повар Кухонный рабочий		До 5000,00
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша		До 5000,0
	Уборщик служебных помещений	Анализ результатов работы Акты, справки	До 5000,00
	Дворник		До 5000,00
	Кладовщик		До 10000,00
	Делопроизводитель, контрактный управляющий, специалист по ОТ		До 10000,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	До 10000,00		
Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	Заведующий хозяйством, старшая медсестра, делопроизводитель	Анализ результатов работы Акты, справки	До 5000,00
	Младший воспитатель		До 5000,00
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша Уборщик служебных помещений		До 5000,00
	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		До 3000,00
	Повар, кухонный рабочий, кладовщик		До 3000,00

В зависимости от фонда заработной платы данной категории сотрудников (МОП и УВП).

### 3.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
<b>Все работники учреждения</b>	Подтверждающие документы				
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Анализ результатов работ, приказ, отчет, справка	До 6000,00	До 8000,00	-	-
Выполнение функций не входящих в обязанность, взаимозаменяемость	Анализ работ, приказ.	До 6000,00	До 8000,00	-	-

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 обучающихся;

с низким уровнем исполнительской дисциплины;

с изменением фонда оплаты труда. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются

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 педагогической работы.

3.9. Отдельным категориям работников Учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

#### **4. 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. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации - не менее 4%:

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7;

б) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 8. Замену молока денежной компенсацией проводить при наличии письменного заявления работника.

Размер денежной компенсации устанавливается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 %, в соответствии со средней розничной ценой по Усть-Лабинскому району на основе данных Управления экономики муниципального образования Усть-Лабинский район из расчета 0,5 литров за каждую отработанную смену.»

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) 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.

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

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



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

4.6. 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) подведомственных Управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район:

- учителю-логопеду логопедического пункта – 20%;
- учителю-логопеду групп компенсирующей направленности – 20%;
- педагогу-психологу групп компенсирующей направленности – 20%;
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 20%;
- младшим воспитателям групп компенсирующей направленности – 15%;
- музыкальному руководителю групп компенсирующей направленности – 20%.

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

4.7. 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 (для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом: - один год).

4.8. 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 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.

4.9. 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.

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

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

4.12. 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).

## **5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки**

5.1. Порядок и условия выплаты социальной надбавки педагогическим работникам устанавливается Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке

выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района».

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-х лет.

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

#### **6. Оплата труда заведующего Учреждения**

6.1. Зарплата заведующего Учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заведующего Учреждения, определяется трудовым договором.

6.3. Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, в утверждаемом порядке устанавливаются заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Учреждения и средней заработной платы работников этих Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, с учетом утверждаемых управлением образованием показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

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

6.5. Премирование заведующего осуществляется в пределах фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующего Учреждения.

6.6. Заведующему Учреждения выплачивается материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

6.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего Учреждения подлежит размещению на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в разделе управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации заведующий Учреждения обеспечивает ее представление с письменным согласием на обработку персональных данных не позднее 15 марта года, следующего за отчетным периодом в управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

В составе информации, подлежащей размещению, указывается полное наименование учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя, отчество и размер среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе размещаемой информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Заведующий Учреждения, подписывает предоставляемые сведения и несет персональную ответственность за достоверность и своевременность их предоставления

## **7. Штатное расписание**

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

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Учреждения.

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

7.4. 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.

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

7.6. Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения