

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 6»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ «Д/с № 6»
Н.В. Саратова

УТВЕРЖДЕНО:
приказом по МБДОУ
«Д/с № 6»
от 27.12.2018 года № 133

Принято:
общим собранием работников
МБДОУ «Д/с № 6»
Протокол № 6
от 27.12.2018 года

Заведующим МБДОУ
«Д/с № 6»
О.В. Суменко
от 27.12.2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 6»**

х. Песчаный
2019 год

Раздел I Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» (далее - Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» (далее – организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 05.06.2014 № 464 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район, постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. №762 «О порядке предоставления и условиях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования

Тбилисский район», постановление администрации муниципального образования Тбилисский район от 23.10.2017г № 1059 «О повышение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

Положение вступает в силу с момента утверждения.

3. Положение включает в себя:

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя.

4. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

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

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.

7. Заработная плата выплачивается **каждые полмесяца 4 и 19 числа** путем перечисления на пластиковую карточку.

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

9. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением,

решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

10. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящий доход деятельности.

Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.09.2014 №895 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы муниципального образования Тбилисский район, направленные на повышение эффективности образования и науки»

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда

10. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с 01.01.2019 г.:

10.1 По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы рублей
Наименование должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5516
Наименование должностей, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5608
Наименование должностей, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6170
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6356

10.2 Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников организаций по

профессиональным квалификационным группам педагогических работников составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	8471

11. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере **115 рублей**.

12. Базовые оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5421
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5516
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5797
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6356

13. Распределение профессий рабочих организации по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

14. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

15. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

24 ч. в неделю – музыкальный руководитель;

30 ч. в неделю – инструктор по физической культуре;

36 ч. в неделю – медицинский персонал (ст. 350 ТК РФ);

36 ч. в неделю – заведующий;

36 ч. в неделю – младший обслуживающий персонал и другие категории работников (мужчины – 40 ч.в неделю)

16. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

17. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

18. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании локальных актов местного самоуправления.

Раздел III

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

19. Работникам организации предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу);

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ;

других видов выплат стимулирующего характера, установленные муниципальными правовыми актами:

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от **22.08.2014 №761** «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций,

подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от **22.08.2014 г. № 762** «О порядке предоставления и условиях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район».

20. В организации устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путём умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

21. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

22. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём 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.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается заведующим дошкольной образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

24. Работникам организации устанавливаются стимулирующие

надбавки к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

25. Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается:

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

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

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

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

26. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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 %.

27. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут выплачиваться премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается работникам единовременно.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии 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.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется положением о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера работникам.

29. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Раздел IV

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

30. Оплата труда работников организации, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности **-25%**;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных учреждений;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

31. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

устанавливаются в соответствии со [статьёй 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.- **4%**

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

32. 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

33. 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

34. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

35. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

36. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Повышенная оплата труда в ночное время составляет **35 %** должностного оклада за каждый час работы и рассчитывается по формуле $O : P \times H \times 35\%$, где:

O – оклад;

P – количество рабочих часов по производственному календарю при 5-дневной рабочей неделе;

H – фактически отработанное количество ночных часов в месяц.

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

Размер доплаты составляет:

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

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

Раздел V Материальная помощь

40. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, положением «О порядке расходования экономии фонда оплаты труда муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации муниципального образования Тбилисский район».

41. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель дошкольной образовательной организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел VI

Оплата труда руководителя дошкольной образовательной организации

42. Заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43. Должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации определяется трудовым договором, или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной

платы работников этой организации может быть увеличен по решению органа администрации муниципального образования Тбилисский район, в ведении которого находится организация, в отношении руководителя, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников этой организации может быть увеличен по решению органа администрации муниципального образования Тбилисский район, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя организации включенных в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя организации отражены в приложении № 5 к настоящему Положению.

При установлении должностного оклада руководителя после длительного капитального ремонта организации, критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

Порядок установления кратности оклада руководителя к средней заработной плате работников для определения размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

44. Должностной оклад руководителя организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

45. Стимулирующие выплаты руководителю дошкольной образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

46. С учётом условий труда руководителю организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю дошкольной организации устанавливаются приказом начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

Руководителю дошкольной образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район на основании письменного заявления.

Раздел VII

Штатное расписание

47. Руководитель дошкольной образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с управлением администрации муниципального образования Тбилисский район.

48. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

49. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым
должностям работников организации

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1.Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5253 рубля		
1 квалификационный уровень	секретарь - машинистка	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 5341 рублей		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,17
		0,15
3.Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 5876 рублей		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; специалист по охране труда	0,00

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,10
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
4. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень:	младший воспитатель	0,00
5. Должности педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования	0,08
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
6. Отрасль здравоохранения		
Средний медицинский персонал	Старшая медсестра	0,32

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**Перечень
профессий рабочих организации**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных помещений, швея, сторож
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: повар, швея
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: -
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих

ПОРЯДОК и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

инструкторам по физкультуре;

педагогам-психологам;

музыкальным руководителям.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка).

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

КРИТЕРИИ**для установления кратности при определении должностного оклада
руководителя организации**

Устанавливаются следующие критерии для установления кратности должностного оклада руководителя организации к средней заработной плате работников образовательной организации:

№ п/п	Критерии	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся, воспитанников (по отчёту о выполнении муниципального задания за предшествующий год)	за каждого обучающегося, воспитанника	1
2.	Наличие собственной котельной (в т.ч. печного отопления)	за каждый объект	100
3.	Наличие отдельно стоящего здания пищеблока, медицинского блока	за каждый вид объекта	30
4.	За наличие в оперативном управлении более одного здания, в котором осуществляется образовательный процесс	за каждое здание	5
5.	Наличие в оперативном управлении действующего автотранспортного средства	за каждое автотранспортное средство	30

ПОРЯДОК
установления кратности оклада руководителя организации к средней
заработной плате работников для определения размера должностного
оклада руководителя организации

1. Кратность оклада руководителя организации к средней заработной плате работников образовательной организации (далее – кратность оклада), для установления должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности организации для установления кратности при определении должностного оклада руководителя организации.

2. Устанавливаются следующие коэффициенты кратности оклада:

Кратность	1,06	1,05	1,04	1,03	1,02	1,01	1,0
Количество баллов	свыше 400	от 351 до 400	от 301 до 350	от 201 до 300	от 151 до 200	от 101 до 150	до 100

3. Руководитель образовательной организации ежегодно не позднее 20 августа финансового года представляет в управление образованием администрации муниципального образования Тбилисский район информацию о деятельности образовательной организации по каждому критерию для установления кратности должностного оклада.

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы работников для
определения размера должностного оклада руководителя дошкольной
образовательной организации

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя дошкольной образовательной организации (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации.

2. Должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы.

3. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации.

При расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации, независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных и краевых средств, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4. Расчёт средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

5. Средняя заработная плата работников организации определяется путём деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования

численности работников организации, работающих на условиях полного времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля- по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

8. Работники организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко- дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко- часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко- дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, работавших на условиях неполного рабочего времени.

ВИДЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации

1. Руководителю дошкольной образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

2. Руководителю могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу:

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путём умножения должностного оклада руководителя на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на год, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителя к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен руководителю с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного заведующего. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию, почётное звание:

0,35 – при наличии учёной степени доктора наук;

0,3 – при награждении почётного звания «Заслуженный учитель РФ»;

0,25 – при наличии учёной степени кандидата наук или знака «Отличник народного просвещения», или звания «Заслуженный учитель Кубани», или грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации;

0,2 – при наличии высшей квалификационной категории

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию, почётное звание или учёную степень устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6. Руководителю дошкольной образовательной организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя дошкольной образовательной организации.

Размеры (в процентах от должностного 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 %.

8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за предыдущий год по показателям эффективности деятельности руководителя в зависимости от вида организации:

9. Показатели эффективности, размеры и условия выплат:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1	2	3	4
1.	Эффективность управленческой деятельности:		
1.1.	Выполнение муниципального задания	100 % и выше	5
		от 95 % до 100 %	3
		от 90 % до 95 %	2

1.2.	Обеспечение комплексной безопасности организации (по результатам проведенных проверок в предыдущем году):		
1.2.1.	Соблюдение мер противопожарной безопасности	отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	1
1.2.2.	Соблюдение мер антитеррористической безопасности		1
1.2.3.	Соблюдение правил по охране труда		1
1.2.4.	Соблюдение санитарно-гигиенических правил		1
1.3.	Вариативность форм дошкольного образования:		
1.3.1.	Наличие групп кратковременного пребывания	за каждую группу	2
		свыше 2 групп	3
1.3.2.	Наличие семейных дошкольных групп	за каждую группу	1
		свыше 2 групп	2
1.3.3.	Наличие групп кратковременного пребывания, функционирующих в выходные и (или) праздничные дни	за каждую группу	2
		свыше 2 групп	3
1.3.4.	Наличие лекотеки, центра игровой поддержки ребёнка (ЦИПР), службы ранней помощи, консультативных пунктов для родителей (законных представителей)	за каждую форму дошкольного образования	2
		свыше 2 форм дошкольного образования	5
1.4.	Участие ОО (педагогов) в конкурсах, проводимых администрацией муниципального образования Тбилисский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации (призёр (лауреат):		
1.4.1.	Муниципальный уровень	за каждого призёра (лауреата), но не более 30 %	1
1.4.2.	Краевой уровень		2
1.4.3.	Всероссийский уровень		3
1.5.	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2	2
2.	Наличие и функционирование общественных органов управления (наблюдательные советы и др.)		1
3.	Отсутствие письменных обоснованных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления услуг дошкольного образования		2
4.	Кадровое обеспечение образовательного процесса:		
4.1.	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	от 50 до 60 %	1
		от 60 до 70 %	2
		свыше 70 %	3
4.2.	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 50 до 60 %	1
		от 60 до 70 %	2
		свыше 70 %	3
4.3.	Количество педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации в области дошкольного образования в объёме не менее 72 часов в предыдущем году	от 30 до 35 %	2
		свыше 35%	3
4.4.	Текущая кадров (кроме выхода на пенсию, переезда в другую территорию) (количество уволенных за предыдущий год)	от 0 до 5 %	1
		от 5 до 10 %	
4.5.	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трёх лет)	от 5 до 10 %	2
		свыше 10 %	
5.	Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 1 раза в месяц), созданного в соответствии с действующим законодательством	более 75 % актуальной информации	2
6.	Участие в инновационной деятельности и распространении передового педагогического опыта:		
6.1.	Наличие статуса базовой (опорной) образовательной организации	устанавливается по одному из показателей,	3
6.2.	Участие в конкурсе инновационных проектов среди		4

	образовательной организации муниципального образования Тбилисский район	имеющих большее значение	
6.3.	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		5
6.4.	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		5
6.5.	Наличие статуса базового (опорного) детского сада федеральной стажировочной площадки		5
7.	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей:		
7.1.	Показатель заболеваемости:	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
7.1.1.	Снижение заболеваемости (по сравнению с предыдущим годом)	не менее 2 % от показателя заболеваемости предыдущего года	1
7.1.2.	Среднегодовой показатель заболеваемости (на 1 ребёнка в днях, пропущенных по болезни)	ниже среднего районного показателя предыдущего года	2
7.2.	Коэффициент посещаемости:	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
7.2.1.	Повышение коэффициента посещаемости (по сравнению с предыдущим годом)	не менее 2% от показателя посещаемости предыдущего года	1
7.2.2.	Среднегодовой показатель посещаемости	выше показателя, характеризующего качество услуги, установленного муниципальным заданием	2
7.3.	Отсутствие травм воспитанников, полученных во время образовательного процесса		2
8.	Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг и иных услуг	за каждый вид оказываемой услуги свыше 5 услуг	1
9.	Размер средней заработной платы педагогических работников организации (за счёт всех источников финансирования)	выше среднегогородского показателя	2
10.	Эффективность энергосберегающих мероприятий:		
10.1.	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных услуг		2
10.2.	Уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	2

10. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 9 настоящего приложения, принимается с применением демократических процедур при оценке эффективности работы руководителя (создание соответствующей комиссии с участием представителя районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) в пределах средств, направленных организацией на оплату труда.

11. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен при применении к руководителю дисциплинарного взыскания, а также в случае снижения

зафиксированных показателей и при ухудшении иных показателей деятельности организации, выявленных в ходе проведения проверок администрации муниципального образования Тбилисский район, иными контролирующими и надзорными органами в рамках их компетенции.

12. Порядок выплаты премий руководителю организации устанавливается в соответствии с пунктами 24-25 Положения об оплате труда работников организации.

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 05.06.2014 № 464 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район», положением об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 6», в целях усиления материальной заинтересованности, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад №6» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом дошкольного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

2.1. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается приказом начальника правления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

2.2. Размер стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основе анализа результатов профессиональной деятельности работников. Приказ издается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

2.3. Стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются за истекший период пропорционально отработанному времени.

3. Размеры и условия установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с разделом III положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6».

3.2. Виды и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
1. Надбавка за интенсивность и эффективность работы		
Административный персонал		
Заведующий		
1.	По приказу начальника правления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район	до 10000
Старший воспитатель		
1.	За внедрение и реализацию новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки.	до 3000
2.	За организацию работы учреждения в инновационном режиме.	до 5000
3.	За качественное и своевременное оформление документов по организации платных дополнительных услуг.	до 5000
4.	За выполнение особо важных или срочных работ.	до 3000
5.	За методическое руководство педагогическим коллективом учреждения с применением компьютерной техники и программного обеспечения.	до 3000
6.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 2000
7.	За качественную организацию работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.).	до 1000
8.	За качественное проведение открытых мероприятий.	до 2000
9.	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения	до 1000
10.	За результативное участие в районных, городских, краевых, всероссийских конкурсах.	до 1000
11.	За участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработку и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения.	до 3000

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
12.	За повышение авторитета и имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 2000
13.	За разработку и реализацию совместных со специалистами и педагогами проектов, направленных на развитие Учреждения и повышения его имиджа.	до 3000
14.	За высокую результативность по педагогическому просвещению родителей.	до 3000
15.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 5000
Старшая медицинская сестра		
1.	За результативность по снижению заболеваемости воспитанников	до 2000
2.	За применение современных здоровьесберегающих и здоровьесохраняющих технологий	до 2000
3.	За проведение практических семинаров, занятий по вопросам оздоровления воспитанников, разработка методических рекомендаций, дидактических и наглядных материалов через использование информационных технологий	до 3000
4.	За результативную работу с родителями по вакцинации воспитанников	до 2000
5.	За качественное и добросовестное осуществление контроля над питанием детей, за качественную организацию работы на пищеблоке (санитарное состояние, работа с персоналом).	4000
Заведующий хозяйством		
1.	За создание условий для качественного осуществления учебно-воспитательного процесса.	до 3000
2.	За качественную организацию работы младшего обслуживающего персонала, за подъем и перемещение тяжестей, за уборку на складах.	до 4000
3.	За качественную работу с организациями при заключении договоров, за работу на сайте по закупкам	до 10 000
4.	За качественную работу по пожарной безопасности и охране труда. Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми работниками Учреждения.	до 5000
5.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения (соблюдение светового, воздушного режимов).	до 5000
6.	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 2000
7.	За своевременную качественную подготовку Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	до 3000
8.	За успешно проведенную инвентаризацию материальных ценностей.	до 2000
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 2000
Педагогический персонал		

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
Воспитатель		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 3000
2.	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закрепленного участка на территории учреждения (игровые площадки)	3000
3.	За качественную работу в «Сетевом городе. Образование.», сайте МБДОУ.	6000
4.	За разработку и внедрение новых эффективных программ в работе с воспитанниками.	до 5000
5.	За стабильно высокую посещаемость воспитанников.	до 1500
6.	За достижение воспитанниками высоких показателей в усвоении программного материала.	до 2000
7.	За участие и победу воспитателей и воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня.	до 2000
8.	За повышение авторитета и имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 2000
9.	За работу с педагогами по оказанию им методической помощи(аттестация,открытые занятия)..	до 4500
10.	За применение на занятиях наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, подготовленных педагогом, использование аудио, видео картотек, интерактивного оборудования.	до 2000
11.	За качественную организацию работы с родителями.	3000
Педагог-психолог		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 2000
2.	За выполнение особо важных или срочных работ	до 3000
3.	За качество и эффективность работы с родителями, проведение мероприятий, объединяющих родителей и детский сад.	до 2000
4.	За работу в инновационном режиме.	до 5000
5.	За повышение авторитета и имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 2500
6.	За работу с молодыми специалистами по оказанию им методической помощи.	до 5000
7.	За разработку и внедрение новых эффективных программ в работе с воспитанниками.	до 2000
8.	За качественную просветительскую работу с родителями и населением округа.	до 2000
9.	За применение на занятиях наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, подготовленных педагогом, использование аудио, видео картотек, интерактивного оборудования.	до 2000
Инструктор по физической культуре		
1	За интенсивность и высокие результаты работы	до 2000
2.	За качественное проведение смотров и конкурсов	до 3000
3	За качественное проведение оздоровительных мероприятий	до 2000
5.	За работу в инновационном режиме.	до 5000

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
6.	За повышение авторитета и имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 2500
7.	За работу с молодыми специалистами по оказанию им методической помощи.	до 1000
8.	За разработку и внедрение новых эффективных программ в работе с воспитанниками.	до 3000
9.	За качественную просветительскую работу с родителями и населением округа.	до 2000
10.	За применение на занятиях наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, подготовленных педагогом, использование аудио, видео картотек, интерактивного оборудования.	до 5000
Музыкальный руководитель		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 1000
2.	За качественное проведение смотров и конкурсов.	до 2000
3.	За разработку авторских планов и программ.	до 3000
4.	За работу в инновационном режиме.	до 5000
5.	За повышение авторитета и имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 2500
6.	За работу с молодыми специалистами по оказанию им методической помощи.	до 3000
7.	За качественную просветительскую работу с родителями и населением округа.	до 2000
8.	За применение на занятиях наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, подготовленных педагогом, использование аудио, видео картотек, интерактивного оборудования.	до 1500
Учебно-вспомогательный персонал		
Младший воспитатель		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 1000
2.	За активное участие в учебно-воспитательном процессе.	до 5000
3.	За привитие культурно-гигиенических навыков детям.	до 1000
4.	За активную помощь в эстетическом оформлении и содержании группы.	до 1000
5.	За активное участие в мероприятиях Учреждения (праздниках, утренниках).	до 2000
6.	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 1500
7.	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закрепленного участка на территории учреждения (игровые площадки), за уборку в общественных местах	до 1500
8.	За выполнение работ не входящих в должностные обязанности (уборка кабинетов специалистов)	до 3000
Младший обслуживающий персонал		
Повар		
1	За качественную работу и высокий уровень мастерства.	до 2000

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
2.	За качественную организацию работы на пищеблоке (санитарное состояние, работа с персоналом) в соответствии СанПиН	до 2500
3.	За применение современных технологий в приготовлении пищи.	до 2000
4.	За качественную уборку на пищеблоке, за разгрузочно-погрузочные работы	до 2500
5.	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 1500
Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
1	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 2000
2	За качественное проведение срочных ремонтных работ, за высокую организацию обеспечения технического обслуживания оборудования, механизмов	до 3000
3	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 1500
4	За участие в мероприятиях по благоустройству территории и проведении сезонных работ	до 3000
5	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (мелкий ремонт сантехники, детской мебели, оборудования на игровых участках)	до 3000
6	за активное участие в качественной ликвидации аварий	3500
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
1.	За качественную и добросовестную работу по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей, своевременный ремонт белья и спецодежды	до 3000
2.	За активное участие в подготовке к проведению праздничных мероприятий.	до 2000
3.	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 3000
4.	За участие в мероприятиях по благоустройству территории. За уборку постирочной	до 2000

2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию		
	- при наличии высшей квалификационной категории; - при наличии первой квалификационной категории; - при наличии второй квалификационной категории. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.	15% 10 % 5 %
3. Премия		
1.	Премия по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года, выплачивается после отчетного периода за: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициативу, творчество и применение в работе современных	

	<p>форм и методов организации труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; - качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; - участие в течение месяца в выполнении важных работ; - за сложность и напряженность выполняемой работы. <p>Премия исчисляется за фактически отработанные дни в отчетном периоде. Размер премии исчисляется не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за который производится премирование.</p>	<p>Размер не ограничен в пределах ФОТ и экономии</p>
2.	Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» - единовременно	размер не ограничен, в пределах ФОТ
4. Надбавка за выслугу лет		
	<p>Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет 	<p>5 %</p> <p>10%</p> <p>15%</p>
5. Выплаты, установленные муниципальными правовыми актами.		
1.	<p>Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район</p> <p>Отдельным категорий работников учреждения: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), младший воспитатель, помощник воспитателя, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, швея</p> <p>Выплаты устанавливаются за фактически отработанное работником время в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности</p>	<p>3000 руб.</p>
2.	<p>Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. №762 «О порядке предоставления и условиях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район»</p> <p>1.Заведующий, заместитель заведующего по УВР и</p>	

	<p>методической работе.</p> <p>2.Педагогические работники: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).</p> <p>Педагогическим работникам, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени.</p> <p>При занятии штатной должности в объёме более одной ставки доплата устанавливается как за одну ставку.</p> <p>Лицам, работающим на условиях совмещения, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее не в полном размере.</p>	3000
--	---	------

4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Д/с № 6».

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

4.2. Виды и размеры компенсационных выплат:

№ п/п	Условие	Размер, в % от должностного оклада или в руб.
1. Доплата за работу с вредными и опасными условиями труда		
Повар		
1.	За работу с повышенной температурой воздуха (у горячих плит)	по результатам аттестации рабочих мест
2.	За работу по переносу тяжести	
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды		
1	За работу по переносу тяжести	по результатам аттестации рабочих мест
2.	За работу дезинфицирующими, моющими средствами	
Старшая медицинская сестра		
1	Проведение медицинских осмотров, молоко или другие равноценные пищевые продукты (биологический фактор)	по результатам аттестации рабочих мест
2. Повышенная оплата		
1	За работу в выходные и праздничные дни	в двойном размере

2.	За сверхурочную работу за первые два часа за последующие часы	в полуторном размере в двойном размере
3.	Оплата труда в ночное время (с 22 до 6) Оплата за работу в сельской местности	35 % 25%
4.	Оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда	4 %
3. Доплаты по ТК РФ		
1	За <i>совмещение</i> профессий (должностей) устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы Работа осуществляется в основное рабочее время по другой должности профессии работника.	По соглашению сторон (от объема работы), предел не ограничен
2	За <i>расширение зон обслуживания</i> устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы. Работа осуществляется в основное рабочее время по должности работника, которую он занимает. Под расширенной зоной обслуживания понимается – дополнительные должностные обязанности, связанные с занимаемой должностью: - участие в косметическом ремонте здания; - уборка снежного покрытия в зимнее время; - пошив костюмов для утренников; - оформление документов; - работа со студентами; - оформление стендов и др. виды работ.	По соглашению сторон (от объема работы), предел не ограничен
3	Доплата за <i>увеличенный объём</i> работы устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы Работа осуществляется в основное рабочее время по должности работника, которую он занимает. Под увеличенным объёмом работы понимается – работа, связанная с увеличением следующих показателей: убираемая площадь, количество воспитанников, количество документов и др.	По соглашению сторон (от объема работы), предел не ограничен

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке расходования экономии фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 6»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» от 25.08.2015 года и регулирует порядок расходования экономии фонда оплаты труда работников организации.

2. Экономия фонда оплаты труда организации - это экономия, фактически образовавшаяся по фонду оплаты труда работников организации в течение года (в том числе и по вакантным должностям).

3. Экономия фонда оплаты труда организации может быть направлена на выплату работникам, а также заведующему:

а) единовременного денежного поощрения за выполнение заданий особой важности и сложности, продолжительную и безупречную работу, добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, в связи с юбилейной датой (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения);

б) материальной помощи в случае материального затруднения в исключительных случаях (смерть близкого родственника, утрата имущества (пожар, наводнение, хищение), и другие, производимые на основании заявления);

в) премии: по результатам работы за год, квартал, месяц, к профессиональным и государственным праздникам.

4. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда производятся на основании:

-заведующему дошкольной образовательной организации - в соответствии с приказом администрации муниципального образования Тбилисский район;

- работникам организации - в соответствии с приказом заведующего дошкольной образовательной организации.