

СОГЛАСОВАНО:

Общим собранием работников
МБДОУ Холуйского детского сада

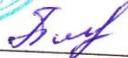
Протокол № 3

от 31.10.2014 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим МБДОУ
Холуйского детского сада

Приказ № 35 от 31.10.2014 г.

 / Г.А. Потапова



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Холуйского детского сада

Южского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Холуйского детского сада (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Холуйского детского сада (далее – ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- на основании Решения Совета Южского муниципального района от 15.11.2013г. № 105 «Об утверждении отраслевого Положения об оплате труда учреждений образования Южского муниципального района» (с изменениями на основании Решения Совета Южского муниципального района от 27.10.2017г. № 108)

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений образования Южского муниципального района Ивановской области, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания ДОУ, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от

приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности ДООУ.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться ДООУ на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением размеров окладов и стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений образования.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.10. Установить, что заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Заработная плата работников ДООУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Общие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работник определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренной в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника. присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательном учреждении. повышающий коэффициент в зависимости от группы оплаты труда руководителя учреждения.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работу: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения качества труда работников и их поощрения по результатам труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников ДООУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или до доведения заработной платы работника до уровня заработной платы, предусмотренной пунктом 1.10 настоящего Положения.

2.1.1. Изменения размеров должностных окладов производится:

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

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Заведующий ДООУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, старшего воспитателя, музыкального руководителя, учителя-логопеда и других работников и исчисляется их заработная плата;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ Холуйского детского сада.

2.2. Заработная плата работников ДООУ определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С + Д$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным [законодательством](#), или до доведения заработной платы работника до уровня заработной платы, предусмотренной пунктом 1.9 настоящего Положения.

2.2.1. Должностные оклады работников ДООУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$О = М_о \times К_д$, где:

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения ([приложение 1](#) к настоящему Положению);

К_д - коэффициент по занимаемой должности ([приложение 1](#) к настоящему Положению).

2.2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда (оклад с учетом повышающего коэффициента), исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Зп = О_ф + К + С$, где:

Зп - месячная заработная плата;

О_ф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$О_ф = \frac{О_{ст} \times \Phi_{н}}{Н_{чс}}$, где:

О_ф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

О_{ст} - должностной оклад (ставка заработной платы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемый как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности ([приложение 1](#) к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период отмены (приостановки) занятий (деятельности ДООУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах, либо в целом по ДООУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.2.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым [законодательством](#) Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового [законодательства](#) Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

3. Порядок расчета заработной платы руководителей,

их заместителей и главных бухгалтеров учреждений образования

3.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения:

$$O_p = C_{зп} \times K_r,$$

O_p - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$C_{зп}$ - средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения;

Кг - повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений установлены [приложением 2](#) к настоящему Положению.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение ([приложение 3](#)).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения осуществляется:

средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения:

$$\text{Ср. з/пл} = (\text{Сумма Зп}) / (\text{Сумма СЧР}),$$

где Ср. з/пл - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

Сумма Зп - сумма заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году, включая выплаты стимулирующего характера, без выплат компенсационного характера;

Сумма СЧР - сумма среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитывается заработная плата основного персонала (без учета вакансий), включая выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями. По учреждениям дополнительного образования учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения без внешних совместителей.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, пересматривается один раз в календарный год и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, за отработанное время в предшествующем календарном году, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения.

3.2. Размер оплаты труда руководителя ДОУ определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района. Руководителям учреждения могут быть выплачены стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается приказом начальника отдела образования администрации Южского муниципального района. Виды, конкретные размеры стимулирующих выплат заместителей и

главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливает руководитель соответствующих учреждений. Выплаты стимулирующего характера для руководителей ДОО производится из средств централизованного фонда стимулирования руководителя, сформированного Отделом образования администрации Южского муниципального района в размере до 5% из состава фонда оплаты труда образовательного учреждения. В случае недостаточности ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности, стимулирующие выплаты не устанавливаются и не выплачиваются.

Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) может формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисление в центральный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ .

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ – до 5 % от ФОТ муниципальных образовательных учреждений. Размер ц устанавливается приказом начальника отдела образования администрации Южского муниципального района.

Распределение средств центрального фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с приказом начальника отдела образования администрации Южского муниципального района на основании критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя.

Порядок стимулирования:

Распределение централизованного фонда осуществляется 2 раза в год (в январе и в июле) муниципальным Управляющим советом, состав которого определяется приказом начальника отдела образования администрации Южского муниципального района.

Руководители образовательных учреждений предоставляют в Отдел образования аналитическую информацию о результатах своей деятельности за предыдущее полугодие, заверенную личной подписью не позднее 15 января и 1 июля текущего года.

Руководители образовательных учреждений отвечают за своевременное предоставление достоверной информации о результатах своей деятельности. В случае предоставления не полной или не достоверной информации, либо предоставлении информации с опозданием размер стимулирующих выплат руководителю учреждения может не устанавливаться.

Руководители учреждений могут быть приглашены на заседание муниципального Управляющего совета и давать необходимые пояснения.

На основании оценки предоставленной информации о результатах деятельности руководителя учреждения за отчетный период муниципальный Управляющий совет принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера в соответствии со следующей формулой:

$$C = K \times V, \text{ где:}$$

C – размер стимулирующих выплат,

K – количество баллов,

V – денежный вес одного балла.

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}$, где

ФСР – максимально возможный фонд стимулирования руководителя учреждения в месяц,

K_{max} – максимальное количество баллов.

Размер и количество стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, не могут превышать 70% оклада для руководителя в месяц.

Муниципальный Управляющий совет принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов муниципального Управляющего совета. Решение муниципального Управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола муниципального Управляющего совета начальник отдела образования администрации Южского муниципального района издает приказ о назначении стимулирующих выплат.

При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не производятся в течении одного месяца со дня объявления дисциплинарного взыскания.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности, равной от 1 до 3. Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы указанного в абзаце настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, включенных в перечень утвержденные соответственно Администрацией Южского муниципального района. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей образовательных учреждений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МБДОУ Холуйского детского сада могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.2. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников ДООУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднеемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.1.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.1.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени,

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. 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.

4.1.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде [коэффициента](#) специфики к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.2. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и

поселках, а также специалистам филиалов, структурных подразделений, находящихся в сельской местности и поселках Южского муниципального района, муниципальных образовательных учреждений, расположенных в городах, перечень которых определяется согласно приложению 5, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оплата за фактическую учебную нагрузку), (приложение 5).

4.3. Для начисления выплат компенсационного характера 4.1.1- 4.1.5. доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.4. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента (приложение 1).

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локально-нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах выделенных бюджетных средств.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 6,7).

5.2. В целях поощрения работников ДООУ за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующих выплат к должностному окладу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);

- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников - до 35 процентов (применяются в отношении воспитателей дошкольных образовательных учреждений);

- за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а так же порядок их установления определяются ДООУ самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете ДООУ;

- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников - до 35 процентов (применяются в отношении воспитателей дошкольных образовательных учреждений);

- за осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов - 25 процентов (применяется в отношении младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений);

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год (определяется образовательным учреждением самостоятельно);

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель ДОО, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего ДОО с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности).

5.4. 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;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОО;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОО, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОО среди населения;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные выплаты стимулирующего характера не ограничены и предусматриваются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента (приложение 1).

5.6. Установить ежемесячную выплату стимулирующего характера педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений Южского муниципального района в муниципальных общеобразовательных учреждениях Южского муниципального района, реализующих программы дошкольного образования, за эффективность предоставления муниципальной услуги: предоставление бесплатного общедоступного дошкольного образования, согласно критериям оценки деятельности педагогических работников, утвержденным локальными актами учреждений образования.

5.6.1. Стимулирующие выплаты работников учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6.2. Установить выплату стимулирующего характера председателям первичных профсоюзных

организаций в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ)

5.7. Порядок установления стимулирующих выплат:

- распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам работы 1 раз в квартал;
- стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев;
- для оценки профессиональной деятельности работников детского сада ежегодно создается экспертная комиссия (Комиссия) в количестве не более 5 человек;
- в состав Комиссии входят представители администрации ДОО, выборного профсоюзного органа, Управляющего совета учреждения.
- персональный состав Комиссии и его председатель утверждается решением руководителя ДОО, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения Управляющего совета учреждения;
- заседания Комиссии проводятся ежеквартально;
- руководитель ДОО 1 раз в квартал представляет в Комиссию ДОО аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности;
- на заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю;
- председатель Комиссии знакомит каждого работника ДОО с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись;
- при наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт (ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии и работником ДОО и передаётся вместе с показателями по данному работнику в Управляющий совет учреждения для вынесения окончательного решения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- комиссия по установлению стимулирующих выплат:
 - устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику ДОО путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;
 - передает итоговый протокол руководителю ДОО.
- заведующий на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам ДОО по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- в случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда руководитель учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца;
- выплата премий работникам ДОО осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя ДОО, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения Управляющего совета учреждения.

5.7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций:

- в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Управляющим Советом, он вправе подать апелляцию;

- апелляция подается в письменном виде на имя председателя Управляющего Совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправоту вынесенной оценки;
- апелляция не может содержать претензий к составу Управляющего Совета и процедуре оценки;
- на основании поданной апелляции председатель Совета учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Управляющего Совета;
- в присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Управляющего Совета еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее;
- оценка, данная Управляющим Советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Управляющего Совета.

5.8. Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДООУ, заданий педагогического совета);
- за некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника детского сада;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за порчу имущества и нанесение материального ущерба учреждению;
- за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за грубое нарушение санитарно – эпидемиологического режима.

Выплаты могут быть сняты распоряжением руководителя ДООУ с учётом мнения профсоюзного комитета и Управляющего совета сроком на месяц, 3 месяца, 6 месяцев, учебный год.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда заведующий ДООУ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя ДООУ.

6.3. Штатное расписание МБДОУ Холуйского детского сада утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования администрации Южского

муниципального района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

6.4. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ Холуйского детского сада может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения в рамках принятого им положения о материальном стимулировании.