

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад комбинированного вида № 20
города-курорта Кисловодск

Согласовано

Председатель ПК МБДОУ Д/с № 20
А.Д. Москвина
Протокол ПК № 2 от 05.02.2019г.

Утверждаю

Заведующий МБДОУ Д/с № 20
Е.В. Каздохова
Приказ № 29 ОД от 05.02.2019г.

**Положение
об оплате труда работников**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада комбинированного вида № 20 города курорта Кисловодска (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 29.12.2017г. № 1743-пр, Уставом городского округа города-курорта Кисловодска, Постановлением администрации города-курорта Кисловодска «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края» №1155 от 20.12.2018 г.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, качественном исполнении трудовых обязанностей и дисциплины.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, содержащим нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок её распределения, порядок исчисления заработной платы, изменение размеров должностных окладов, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, показатели уменьшения размера надбавок

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

2.2.1. за 36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу;

2.2.2. за 24 часа – музыкальным руководителям

2.2.3. за 30 часов – инструктору по физической культуре

2.2.4. за 20 часов – учителю – логопеду

2.2.5 за 25 часов – воспитателю логопедической группы

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются исходя из затрат рабочего времени в академических часах.

2.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Учебная нагрузка воспитателям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.2.1. – 2.2.3. составляет 40 часов в неделю.

2.8. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок начисления заработной платы

3.1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера

3.2. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются настоящим Положением, с соблюдением государственных гарантий по оплате труда, норм по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Заработная плата каждого работника определяется Учреждением самостоятельно и предельными размерами не ограничивается.

3.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.4. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

Минимальный должностной оклад главного бухгалтера в зависимости от группы по оплате труда

№	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	Заместитель руководителя (заведующего)	16892	15822	14844	13963

Заместителя заведующего устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	От 250 до 500 включительно	до 3,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей заведующего соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей заведующего выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

3.4.1.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5300

3.4.2.Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам
Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/ п	Квалификаци- онный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квали-фикационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификаци- онный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7560

2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8550
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	9096

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

3.5.1. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5100
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: специалист по закупкам, бухгалтер, инженер всех специальностей	6300

3.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.6.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож-вахтер, дворник, сторож, уборщик производственных и служебных помещений)	3738 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор стиральных машин)	3917 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.)	4093 рублей

3.7. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу) в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

3.8. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников в Учреждений несет заведующий (Далее - руководитель).

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения

3.10. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

3.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

4.4. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ.

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

4.5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленные для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципальных образовательных учреждений установленными по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются выплаты в размере:

№	Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
1.	Оператор стиральных машин	Стирка белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнителя, уборку помещения с использованием дезсредств	12 %
2.	Уборщик служебных и производственных помещений	Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезсредств	12 %
3.	Младший воспитатель	Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезсредств	12 %

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без специальной оценки условий труда.

4.6. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (учитель-логопед, педагог-психолог)	20%
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии: работникам, непосредственно занятым в таких группах.	20%

4.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.6.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

4.6.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без

освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального учреждения.

4.6.5. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

п.п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
1.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15 %
2.	Младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) муниципальных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
3.	За работу с архивом муниципального учреждения	20%
4.	Работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники (50% за обслуживание 10-ти компьютеров)	До 50%

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В Учреждении выплачиваются выплаты стимулирующего характера в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества дошкольного образования, развития творческой активности и инициативы по реализации поставленных перед коллективом задач, развитии здоровьесберегающей среды, закреплении в Учреждении высококвалифицированных кадров, поднятии морального состояния работника, повышении эффективности работы Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договором, соглашениями, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- в) за качество выполняемых работ;
- г) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

5.3.1. Выплаты к заработной плате молодым специалистам (педагогическим работникам) в течение первого года работы 30% должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных

организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

5.3.2. Денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

5.3.3. Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения могут устанавливаться следующие постоянные выплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере
1	- Педагогическим работникам за руководство кружковой работы. - За организацию и сопровождение платных образовательных услуг (привлечение, информирование, сопровождение). Педагоги, воспитатели Младшие воспитатели - За работу с детьми, не посещающими учреждение. - За превышение плановой наполняемости групп (согласно табеля посещаемости). - За работу с детьми – инвалидами (1,2 группы, инвалиды детства) посещающими группу. - Ведение специальной оздоровительной работы с часто и длительно болеющими детьми. - За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду (младший воспитатель). - Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	10 % от должностного оклада (за 1 кружок) До 10 детей посещающих доп. услуги 1500 руб. Свыше 10 детей – 3000 руб. До 10 детей посещающих доп. услуги 500 руб. Свыше 10 детей – 1000 руб. 500 руб. 100 руб. за 1 ребенка сверх нормы 500 руб. 500 руб. 1000 руб. 2000 руб.
2.	Увеличение объема работ в осенний, зимний, весенний	2000 руб.

	периоды (дворник, младший воспитатель, уборщик служебных и производственных помещений). •	
3.	• За работу в информационной системе ИАС «Аверс»: контингент ДОО. • за ведение табелей учета посещаемости воспитанников • За работу, связанную с ведением сайта Учреждения. • За работу связанную с электронной почтой Учреждения (приём, отправка, обработка информационных писем).	2000 руб. 1000 руб. 2500 руб. 2500 руб.
4.	• Ответственному за ведение документации по оформлению личных дел воспитанников Учреждения. • Ответственному за ведение документации по оформлению личных дел сотрудников Учреждения. • Ответственным за антикоррупционную деятельность в учреждении, с ведением соответствующей документации. • За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда, внештатного правового инспектора труда, внештатного инспектора по охране прав детей, с ведением соответствующей документации. • Выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности, электробезопасности с ведением соответствующей документации. • Ответственному за организацию и проведение работы по обеспечению мер антитеррористической безопасности в целом в Учреждении с ведением соответствующей документации. • Работнику, ответственному за организацию питания в ДООУ (проведение экспертизы поступающих продуктов на пищеблок, сверка маркировки на продукте, с указанными данными в накладной и в Декларации соответствия качества на продукт) • Уполномоченному по решению задач в области ГО и ЧС • За выполнение обязанностей ответственного за профилактическую работу по детско-дорожному травматизму, с ведением соответствующей документации. • ведение протоколов Общего собрания трудового коллектива, оформление больничных листов и т.д. • ведение документации по экологической безопасности в ДООУ • ведение протоколов Совета Учреждения, Педагогического совета.	2500 руб. 2500 руб. 1000 руб. 1000 руб. 2500 руб. 1000 руб. 2500 руб. 2500 руб. 2500 руб. 2500 руб. 2500 руб. 500 руб.
5	• За усложнение бухгалтерского учёта в связи с разделением бюджетных средств по источникам и необходимостью ведения аналитического учёта по каждому из них отдельного, внедрения инновационных технологий в ведении бухгалтерского учёта	8000 руб.

	главному бухгалтеру бухгалтеру	5000 руб.
5	- За заведование музыкальным залом - За заведование методическим кабинетом - За заведование группой - За обеспечение качественного санитарного состояния помещений, оборудования, инвентаря и высокий уровень исполнительской дисциплины. - Работнику, ответственному за сохранность в образцовом порядке, а также ведение учета хранящегося на складе и выданного сотрудникам ДООУ постельного белья, мягкого инвентаря и специальной одежды.	500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб. 1000 руб.
	- За осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора за работу по защите социальных гарантий трудящихся - За выполнение обязанностей председателя Профсоюзного комитета	10% от должностного оклада 25% от должностного оклада
	За работу в условиях финансово-хозяйственной деятельности и увеличение электронного документооборота	2500 руб.
	За увеличение объема работ по организации закупок, подготовки документов и размещение их в единой информационной системе, информационных сайтах.	1500 руб.

5.4 За выполнение особо важных и ответственных работ:

Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий могут устанавливаться следующие единовременные выплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере
1	На период перерыва, на особый режим работы (на время карантина) и др.	До 10% установленного должностного оклада
2	- Пошив костюмов к массовым мероприятиям Учреждения - Штопка белья, подшив занавесок и т.д. - Изготовление атрибутов и декораций для праздников, развлечений, конкурсов и др. - Исполнение роли артистов. - Оформление помещений учреждения к знаменательным событиям (конкурсы, юбилей, фестивали, праздничные мероприятия).	До 30% установленного должностного оклада

3.	• Качественная подготовка Учреждения (групп, музыкального зала, спортивного зала и других помещений, территории) к новому учебному году, к зимнему сезону. • Выполнение покрасочных работ игрового и спортивного оборудования на участках. • Организация косметического и капитального ремонта зданий и помещений, лестничных маршей, физкультурного и игрового оборудования учреждения. • Своевременную и качественную подготовку к летне-оздоровительному сезону. • Ремонт и очистка вентиляционных систем. • Устранение технических неполадок, выполнение аварийных работ. • Выполнение работ по озеленению и благоустройству территории Учреждения. • Покос травы на территории учреждения. • Уборка помещений учреждения после ремонта.	До 100% установленного должностного оклада
4	• Участие в составе рабочей группы по распределению стимулирующих выплат. • За применение инновационных педагогических технологий, обобщение и распространение в коллективе инновационных методик. • За организацию и проведение мероприятий в области образования, повышающих имидж учреждения на уровне: - учреждения; - города; - края. • Участие в организации и проведении городских методических объединений, семинаров и др. • Подготовка видео, фотоматериалов, презентаций повышающих имидж учреждения. • За оформление документации и участие в Психолого-медико-педагогическом консилиуме. • Педагогическим работникам за подготовку и сопровождение воспитанников к участию в конкурсах (при наличии документа, подтверждающих участие): - на уровне города; - на региональном, федеральном уровне. • За участие в тематических смотрах-конкурсах по годовому плану учреждения. • Участие в профессиональных конкурсах мастерства на уровне: учреждения, города, края. • Получение грамот или наград вышестоящих организаций. • Подготовка и внесение изменений в коллективный	До 50% установленного должностного оклада

	договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения.	
--	--	--

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.5.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений, итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательных учреждений на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам вновь принятым на должность и сотрудникам, вышедшим из декретного отпуска, устанавливается стимулирующая выплата в размере 30% должностного оклада на период от 1 до 6 месяцев (до заседания комиссии). Выплаты назначаются приказом руководителя.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципальных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

5.5.2. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» - в размере 30%, «заслуженный» - 20% установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

5.5.3. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) (соответствие занимаемой должности) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет - 15%

выплаты производятся от установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях, с отрывом от работы, в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

5.7. Премияльные выплаты:

5.7.1. В целях повышения результативности труда, повышения профессионального мастерства и материального стимулирования работников, своевременного, добросовестного, качественного выполнения трудовых обязанностей; побуждения

работников к активному достижению положительного результата в деятельности Учреждения установлены премии:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам муниципальных учреждений в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
- награждении государственными наградами;
- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- награждении наградами города-курорта Кисловодска;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками (не более пяти должностных окладов);

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципальной организации (50, 100 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения.

Оценку эффективности работы сотрудников муниципального учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципального учреждения.

5.7.2. Премирование работников Учреждения выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных учреждений на основании приказа руководителя.

5.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

6. Порядок выплаты материальной помощи.

6.1. С целью обеспечения социальных гарантий выплачивается материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения

6.2. Материальная помощь предоставляется:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не более двух окладов);

- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, в случае пожара (в размере не более трех окладов);

- смерти самого работника или его близких родственников (супруг(а), отец, мать, дети) (в размере не более одного оклада);

- при несчастных случаях (авариях, травмах и т.д.) (в размере не более одного оклада);

- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг) (в размере не более 3-х окладов).

6.3. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7. Снижение и не начисление стимулирующих выплат

7.1. По решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (жалоб) к руководителю Учреждения и в вышестоящие инстанции;
- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;
- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
- нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- детского травматизма по вине работника.
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- нарушения режимных моментов, образовательной деятельности с детьми
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
- наличия замечаний в ведении обязательной документации, в том числе отсутствия плана воспитательно-образовательной работы
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

- нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены.)
- нарушения работником педагогической этики.

7.2. Стимулирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определённого действующим законодательством;

Нераспределённая часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, и вводится в действие приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.