

СОГЛАСОВАНО:

Общим собранием работников

Протокол № 2

от «29» 08 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о.заведующий МБДОУ

Карсовайский д.с. «Берёзка»

Иванова М.С.

Пр. № 94 от «29» 08 2024г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАРСОВАЙСКИЙ ДЕТСКИЙ
САД «БЕРЁЗКА»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников **муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Карсовайского детского сада «Берёзка»** (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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 от 22 декабря 2022 года № 1747, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» от 25.03.2024 года № 389, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» от 23 июля 2024 года № 1038 "О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» от 29 декабря 2022 года № 1747 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» (в редакции постановлений) от 01.09.2023 № 1170, от 20.02.2024 № 187, от 25.03.2024 № 389).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики»;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры должностного оклада, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления и муниципальное учреждение производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
		работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188
	2 квалификационный уровень	9200
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	14108

	2 квалифи- кационный уровень	15240
	3 квалифи- кационный уровень	15341
	4 квалифи- кационный уровень	15404
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалифи- кационный уровень	9222
	2 квалифи- кационный уровень	9235
	3 квалифи- кационный уровень	9246

где:

ДОО - дошкольная образовательная организация

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя.

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень:

- младший воспитатель.

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре;

2 квалификационный уровень:

- педагог дополнительного образования;

3 квалификационный уровень:

- воспитатель,
- педагог – психолог;

4 квалификационный уровень:

- старший воспитатель,
- учитель – логопед.

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (лаборантов, делопроизводителей, секретарей), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующем размере:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9164
	2 квалификационный уровень	9176
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9176
	2 квалификационный уровень	9182
	3 квалификационный уровень	9206
	4 квалификационный уровень	9211
	5 квалификационный уровень	9222
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	9182
	2 квалификационный уровень	9188
	3 квалификационный уровень	9206
	4 квалификационный уровень	9216
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9222
	2 квалификационный уровень	10183

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9153
	2 квалификационный уровень	9159
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	9164
	2 квалификационный уровень	9176

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

12. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

15. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

16. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

17. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

19. Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

20. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

21. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за результативность и качество работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

22. Надбавка за результативность и качество работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за результативность и качество работы определяются локальными нормативными актами учреждения, разработанными в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

23. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:	
от 1 года до 5 лет	- 20 процентов;
от 5 лет и выше	- 30 процентов;
младшим воспитателям, помощникам воспитателей:	
от 3 до 5 лет	- 10 процентов;
от 5 до 10 лет	- 15 процентов;
от 10 до 15 лет	- 20 процентов;
от 15 лет и выше	- 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя. Стаж работы исчисляется в соответствии с записью в трудовой книжке о периодах работы в указанных должностях независимо от типа и вида образовательного учреждения.

24. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения ~~стажа~~, дающего право на увеличение размера надбавки. процентная надбавка исчисляется ~~от фактической~~ нагрузки, но не более ставки.

25. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие ~~премиальные~~ выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

26. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах ~~фонда~~ оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными ~~нормативными~~ актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством ~~порядке~~.

27. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается ~~единовременно~~ по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты ~~труда~~ работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от ~~приносящей~~ доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами ~~учреждения~~, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

28. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере 1.5 МРОТ;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере 1 МРОТ;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики в размере 1/2 МРОТ;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики 1/2 МРОТ;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет - 1/2 МРОТ; 55, 60, 65 лет - 1 МРОТ);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (для женщин 60 лет и для мужчин 65 лет - 2 МРОТ).

29. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения ~~производятся~~ иные выплаты, направленные на стимулирование работника к ~~качественному~~ результату труда, к которым относятся:

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ~~ответственные~~) работы;

надбавка за квалификационную категорию, надбавка за почетное звание;

выплата за обеспечение высококачественного учебного процесса;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные ~~настоящим~~ Положением.

30. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ~~ответственные~~) работы, руководителем учреждения устанавливаются надбавки ~~стимулирующего~~ характера в размере 10 процентов к окладу.

31. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителю структурного подразделения устанавливается надбавка за ~~квалификационную~~ категорию в следующих размерах:

- имеющим 1 квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ~~ставки~~ заработной платы;

- имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

32. При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности, устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим звание «Почётного работника общего образования РФ» - 10% должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда);

работникам, имеющим ведомственные награды и знаки отличия - 5 % должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда).

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

33. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

34. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения – Учредителем;

заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения.

36. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах на основании сданной на 1 июня текущего года информации по объёмным показателям:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15718	15032	14284	13600

37. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

38. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в учреждении).

39. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

40. Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

41. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с оценкой их профессиональной деятельности:

- 1) надбавка за профессиональную деятельность руководителя;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

42. Размер, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

43. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

44. Руководителю учреждения, его заместителям, имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада; имеющим первую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 5 процентов должностного оклада.

45. При наличии у руководителя организации, его заместителей почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада;

имеющим звание «Почётный работник общего образования РФ» - 10% должностного оклада (в пределах фонда оплаты труда);

имеющим ведомственные награды и знаки отличия - 5 % должностного оклада (в пределах фонда оплаты труда).

При наличии у руководителя учреждения, его заместителей двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя, заместителей.

46. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения, ежемесячно.

47. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 35 настоящего Положения.

48. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

49. Заместителям руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за результативность и качество работы с учетом Положения о стимулировании работников.

50. Заместителям руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

51. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

52. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

53. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

54. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

55. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы;

3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

56. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

57. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

58. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

59. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

61. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

62. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

63. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Балезинский район» о бюджете муниципального образования «Балезинский район» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

64. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:
средств на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;
средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

65.. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

66. Порядок тарификации педагогических работников образовательного учреждения утверждается приказом начальника Управления образования по согласованию с председателем профсоюзной организации.

V. Заключительные положения

67. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

68. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики»

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

руководители образовательных организаций и их заместители.

II. Специалисты:

педагогические работники;

психологи;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

I. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными учреждениями: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждениями.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество дошкольных групп (групп в дошкольных образовательных учреждениях)	из расчета за класс-комплект и группу	5
3	Работа в две смены		5
4	Количество работников в образовательном учреждении по квалификации	за каждого работника, не имеющего первой или высшей категории) дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию высшую категорию	0,5 1 2
5	Наличие групп продленного дня	за каждую группу	5
6	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении	из расчета за каждого дополнительно	0,3
7	Наличие в образовательных учреждениях кружков:	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5
8	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
9	Наличие оборудованных, используемых в	за каждый класс	10

	образовательном процессе компьютерных классов		
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, спортивного зала и других спортивных сооружений	за каждый вид	10
11	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	10
12	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации	за каждую единицу	5
13	Наличие учебно-опытных участков	цветники	10
14	Наличие собственной котельной	огород	15
15	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях музейных комнат (изостудии, танцевальные студии, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	10

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений для установления должностных окладов

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольной образовательной организации принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы "Объемные показатели деятельности образовательных учреждений" при установлении суммы баллов в дошкольном учреждении применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9. За руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПРИНЯТО:

Решением общего собрания работников
Карсовайский д/с «Берёзка»
Протокол № д от 29.08.2014



ПОЛОЖЕНИЕ

**О КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКАМ МБДОУ КАРСОВАЙСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «БЕРЁЗКА»**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Карсовайского детского сада «Берёзка» (далее - Положение) разработано на основании ст. 135.144 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.41 закона РФ «Об образовании», положения Управления образования Администрации МО «Балезинский район» от 26.02.2010г. «О распределении стимулирующих выплат муниципальным дошкольным образовательным учреждениям Балезинского района».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда работников, а также оказания материальной помощи.

1.3. Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов распоряжений руководителя учреждения.

1.4. Выплаты работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.5. Положение разрабатывается на общем собрании работников и утверждается заведующим, применяется при определении стимулирующих выплат работникам МБДОУ.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся и утверждаются заведующим МБДОУ.

1.7. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

По итогам работы за предшествующий период выплачиваются стимулирующие выплаты (надбавки), размер которых определяются следующими критериями:

2.1. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада воспитателю.

- Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей – 5%; ежемесячно
- Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках – 5%; по факту
- Организация и проведение мероприятий – 10%; по факту
- Активное участие в общественных мероприятиях, мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт) – 10%; по факту
- Подготовка объектов к учебному году – 10%; по факту
- Работа по самообразованию – 10%; раз в квартал
- Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях – 5%; по факту
- Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточных материалов – 5%; по факту
- Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 5%; ежемесячно

2.2. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада музыкальному руководителю.

- Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках – 10%; по факту
- Организация и проведение районных мероприятий – 10%; по факту
- Подготовка объектов к учебному году – 10%; по факту
- Работа по самообразованию – 10%; раз в квартал
- Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 5%; ежемесячно
- Эффективность организации предметно-развивающей среды в музыкальном зале – 10%; раз в квартал
- Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточных материалов – 10%; по факту

2.3. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада помощнику воспитателя.

- Активное участие в общесадовских мероприятиях – 5%; по факту
- Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт) – 10%; по факту
- Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм (качество уборки помещений, регулярная влажная уборка, гигиеническое и эстетическое содержание спальни) – 15%; раз в квартал

2.4. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада повару.

- Приготовление обедов сотрудникам – 5%; ежемесячно
- Уборка территории – 5%; по факту
- Активное участие в общесадовских мероприятиях – 15%; по факту
- Соблюдение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте – 15%; раз в квартал
- Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту

2.5. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада дворнику.

- Труд, связанный с сезонными работами (уборка участков от листвы, уборка снега на участках, скос травы на территории) – 10%; по факту
- Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту

- 2.6. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **уборщику служебных помещений.**
- Уход за комнатными растениями – 2%; по факту
 - Уборка территории – 5%; по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.7. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **заведующему хозяйством.**
- Уборка территории – 5%; по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 10%; по факту
- 2.8. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **рабочему по ремонту и обслуживанию зданий.**
- Уборка территории -5%; по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.9. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **оператору стиральных машин с функцией гладильщика.**
- Уборка территории - 5%; по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.10. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **грузчику.**
- Уборка территории -5%; по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.11. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **кухонному работнику.**
- Уборка территории – 5%, по факту
 - Активное участие в общесадовских мероприятиях – 10%; по факту
 - Соблюдение санитарных норм, охраны труда, безопасности на рабочем месте – 10%; раз в квартал
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.12. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **кладовщику.**
- Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов -5 %, ежемесячно
 - Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности -10%, по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.13. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **кастелянше.**
- Образцовое содержание театральных костюмов, их реставрация и обновление-10%, по факту
 - Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДООУ - 10%, по факту
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту
- 2.14. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда детского сада **делопроизводителю.**
- Уборка территории – 5%.
 - Активное участие в общесадовских мероприятиях – 10%;
 - Подготовка объектов к учебному году – 5%; по факту

3. Иные поощрительные и разовые выплаты.

- 3.1. Материальная помощь является разовой выплатой, утверждается приказом заведующего по согласованию с выборным органом работников на основании письменного заявления работника.
- 3.2. Материальная помощь дается при наличии средств ФОТ.
- 3.3. Материальная помощь даётся работникам, отработавшим не менее 2-х лет.

	Условия	Размер
1.2	Рождение сотрудником ребёнка	1000 руб.
1.2.	Свадьба работника.	1500 руб.
1.3.	Трудная жизненная ситуация	2000 руб.
1.4	Выплаты в связи с похоронами близких родственников	3000 руб.

4. Критерии для отсутствия премии

- 4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима – 50%;
 - нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности – 25%;
 - нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%;
 - нарушение педагогической этики – до 100%;
 - обоснованные жалобы со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 100%;
 - детского травматизма по вине работника – 100%;
 - халатного отношения к сохранности материально-технической базы – 100%;
 - небрежного отношения к ведению рабочей документации – 50%;
 - невыполнение задач и мероприятий годового плана – 30%.
- 4.2. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем в индивидуальном порядке в каждом случае.
- 4.3. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

№	Наименование и индикатор	Оценочные таблицы	Количество баллов
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
		Наличие невыполненных предписаний	- 3
		Благоустроенность территории образовательного учреждения (озеленение, цветники, наличие оборудованных мест для отдыха по площади ДООУ)	10
		Содержание территории (откос травы, расчистка снега и т.д.)	5
		Обеспечение температурного режима в соответствии с СанПиН	3
		Наличие у руководителя обучения по ОТ, ТБ, Пожарной безопасности, Антитеррористической безопасности, Обращение с отходами, ГО и ЧС, тепловые энергоустановки, тепловые сети и т.д.	За каждый вид 5
		Обеспечение безопасности (отсутствие несчастных случаев)	3
		За каждый несчастный случай	- 3
2	Укомплектованность педагогическими кадрами	Укомплектованность педагогическими кадрами	2
		Соответствие педагогов квалификационным требованиям	2
		Привлечение молодых специалистов в отчетном году	1 за каждого
		Количество педагогов принимающих участие в мероприятиях методической направленности различного уровня с трансляцией собственного опыта.	3
		Результативное участие руководителя:	
		- гранты	20
		- проекты, профессиональные конкурсы	10
		- выступления на конференциях, семинарах, форумах	5
		- работа в комиссиях разного уровня	3
		Публикации из опыта работы педагогов в печатных изданиях (за каждого педагога):	
		- на российском уровне	5
		- на республиканском уровне	3
		- на районном уровне	2
		Количество педагогов, работающих в качестве муниципальных и региональных экспертов и руководителей профессиональных сообществ	1 за каждого

3	Исполнение муниципального задания, эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременность и качественная подготовка к новому учебному году	10
		Отсутствие задолженности по родительской плате	3
		- 80% - 100%	2
		- 70% - 79%	-3
		- ниже 70%	
4	Обеспеченность учебными пособиями	Контроль за фондом оплаты труда, выполнение дорожной карты:	
		- перерасход	- 3
		- экономия	3
		Своевременное заключение контрактов и контроль за их выполнением;	3
		невыполнение	-3
5	Организация горячего питания обучающихся	работа за контрактного управляющего	5
		Обеспеченность дидактическими пособиями в соответствии с ФОП, по возрастным группам и их количеству	3
		Выполнение норм питания	3
		Организация на базе образовательного учреждения деятельности базовой, экспериментальной, инновационной площадки (районного, республиканского уровня)	За каждый вид район - 10 Республика 20
		Организация вариативных и других форм образования (группы с кратковременным пребыванием, работа с неорганизованными детьми, группы комбинированной и компенсирующей направленности и т.д.)	За каждый вид 3
7	Достижения образовательного учреждения в конкурсах, проектах, программах, спартакиадах	Участие образовательного учреждения в конкурсах, проектах, программах разных уровней:	
		- победа на всероссийском уровне (без учета дистанционных)	15
		- участие	10
		- победа на республиканском уровне (без учета дистанционных)	10
		- участие	5
		- победа на муниципальном уровне	5
		- участие	1
		- победа в дистанционных конкурсах	0.2
		Участие педагогов образовательного учреждения в профессиональных конкурсах	за каждого
		- победа на всероссийском уровне	15
		- участие	10
		- победа на республиканском уровне	10
		- участие	5
		- победа на муниципальном уровне	5
		- участие	3
		- победа в дистанционных конкурсах	1
		Подготовка и проведение мероприятий на базе	за каждого

	образовательного учреждения: - на республиканском уровне - на муниципальном уровне	10 5
	Итоги районной спартакиады среди образовательных учреждений: - 1 место - 2 место - 3 место - участие -не участие	4 3 2 1 -1
	Итоги районной спартакиады среди работников образовательных учреждений - 1 место - 2 место - 3 место - участие -не участие	за каждого 4 3 2 1 -1
Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях разных уровней (по плану Управления образования): - победа на всероссийском уровне (1,2,3 места) - участие - победа на республиканском уровне (1,2,3 места) - участие - победа на муниципальном уровне (1,2,3 места) - участие Дистанционные конкурсы: -победа - участие	за каждого 10,9,8 7 6,5,4 3 3,2,1 0,5 1 0,5
Результаты воспитательной работы	Наличие программ по воспитательной работе по всем направлениям: патриотическое воспитание, здоровый образ жизни, духовно-нравственное воспитание, правовое воспитание, программа по профилактике и др. Организация работы волонтерского отряда, кадетского класса и юнармейских отрядов . ЮИД Наличие договора сетевого взаимодействия Организация летней оздоровительной работы Организация работы с семьями СОП и ТЖС	5 3 за каждый 2 2 за каждую форму За каждую семью 3 балла
Жалобы граждан по поводу конфликтных ситуаций	Наличие жалоб граждан	-3 за каждое
Олимпийская дисциплина	Исполнение Неисполнение (наличие замечаний надзорных органов учредителя)	5 -5
Исполнение трудового законодательства	Исключение Нарушение	5 -5

Б	Мониторинг качества дошкольного образования	Участие образовательной организации в мониторинге качества дошкольного образования	
И	Информационно-образовательная среда	Заполнение сайта Госвеб, bus.gov.ru	более 90%-5 баллов
		Работа на платформе «Сферум»	активность педагогов: 100 %- 10 баллов 90-100%-5 баллов 60-80%-3 балла
Итого			

Кол-во баллов	200 и выше	190-199	180-189	170-179	160-169	150-159	140-149
%	100	90	80	70	60	50	40

Прошито

Пропу меровано

24

Листов

и.о.заведующег

Ившина М

