

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются с учетом: минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово–хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Кореновский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

**3.Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера**

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В учреждении установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в сельской местности;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.2. Выплаты работникам Учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере за работу в горячем цеху в размере 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов

утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах;

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

3.5. Специалистам, работающим в Учреждении расположенного в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка –организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

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

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.9. Отдельным категориям работников Учреждений высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

**4.Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения:

Критерии оценки деятельности педагогического состава МАДОУ д/с № 37 МО Кореновский район за интенсивность и высокие результаты работы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Показатели результативности работы** | **Критерии оценки** | **Баллы** |
| 1 | - отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции  по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности;  - своевременное планирование работы, ведение документации;  - организация работы по укреплению здоровья воспитанников;  -образцовое содержание помещений, закрепленных за педагогом (участки, веранда, группы) | По факту  Наличие планов на 1 неделю  Отображение в планах и выполнение систем закаливания и профилактики заболеваний, фотоотчет, журнал контроля  По факту | 1 |
| 2 | Отсутствие жалоб от родителей, детского травматизма | По факту | 1 |
| 3 | Отсутствие задолженности по оплате за детский сад и дополнительные услуги | По факту, при наличии подтверждающих документов | 1 |
| 4 | Своевременное предоставление отчетности, информации в УО, ИМЦ,  администрации ДОУ | По факту, перечень | 2  1 |
| 5 | Увеличение объема работы, дополнительная работа | (любой вид дополнительной работы) каждые 3 дня – 1 балл  по норме часов | 1  1 |
| 6 | Адаптационный период  Возрастная трудность ( 1 мл.группа) | Листы адаптации  До окончания адаптационного периода (основной)  Подменный воспитатель - по количеству отработанных дней за отчетный период | 1  5  1 балл за день |
| 7 | Подготовка (оформление):  - музыкального, спортивного залов к праздничным мероприятиям;  - участка, холлов, окон, фасада к проведению мероприятий;  - оформление выставки в фойе, в группе, зале, метод.кабинете;  - участие в выставке (ярмарке) работ в ДОУ (не менее 5 работ) | Фото  Фото | 1  1  1  2 |
| 8 | Опубликование информации в интернет ресурсах | Размещение методических, дидактических материалов в сети интернет (скриншот) не более 1 публикаций в месяц | 2 |
| Ведение сайта учреждения (скриншот), реестр образования | 2 за каждый |
| Официальный сайт детского сада | 8 |
| Ведение сайта «Навигатор» | 3 |
| Прочие сайты учреждения | 2 за каждый |
| 9 | Использование ИКТ в образовательном процессе | -Создание дидактической мультимедийной игры (видеофрагмент, использования игры детьми) и предоставление самой игры»  -тематические презентации, созданные самостоятельно за каждую  1 бал, не более 3 в месяц | 5  1 |
| 10 | Разработка и реализация проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социально значимые проекты, др. (от 3 месяцев) | Паспорт проекта, справка о защите на пед. часе.  Паспорт проекта, защита на РМО | 2  3 |
| 11 | Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического и сценарного материала | Рецензия:  ИМЦ  Край | 10  15 |
| 12 | Выступление на пед. часе по ознакомлению сотрудников с методиками, приемами и средствами в работе, мастер класс | Наличие конспекта,  Памяток, фотоматериала (по графику) | 3 |
| 13 | Качественная работа по самообразованию;  - посещение очных (заочных) семинаров, вебинаров;  - курсы повышения квалификации (от 36 часов) | Наличие выбранной темы, плана работы и подтверждающие документы по выполнению плана  (выполнение не менее 3 пунктов из плана).  Наличие сертификата,  удостоверение (1 раз в месяц) | 1  1    2 |
| 14 | Пополнение развивающей среды:  - своими руками в группе (не менее 3 компонентов);  - говорящей среды;  - приобретение методических и дидактических материалов;  - дидактическая игра, созданная самостоятельно | Фото  Фото, наличие, чек  (1 приобретение)  Наличие игры, фото, описание (1 в месяц) | 1  1  3  1 |
| 15 | Взаимодействие со школой, библиотекой, ДК | Фото | 1 |
| 16 | Проведение праздников в ДОУ:  «День Осени», «Новый год», «23 февраля»,  «8 Марта», «Выпускной»;  - досугов и развлечений, тематические мероприятия;  - с родителями | За каждое мероприятие при наличии сценария, оформление, фото | 3  1  2 |
| 17 | Качественное изготовление  долгосрочных атрибутов,  пошив новых костюмов для  проведения мероприятий (1 взрослый или 5 детских);  изготовление костюма из вторичного сырья | Фото | 1  5  1 |
| 18 | Участие в праздниках: «День Осени», «Новый год», «23 февраля», «8 Марта», «Выпускной»  в качестве актера:  Роль 1 порядка, ведущий  Роль 2 порядка  развлечениях, досугов, тематические мероприятия в качестве актера:  Роль 1 порядка, ведущий  Роль 2 порядка | Фото,  выученная речь, артистизм,  соответствие костюма | 3  1  2  1 |
| 19 | Участие детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях в очном (заочном) режиме | Участие: приказ, заявка  Победитель, лауреат: грамота, диплом, благодарность, сертификат | 1  2 |
| 20 | Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках в очном (заочном) режиме  Участие педагогов в профессиональных конкурсах в очном (заочном) режиме | Участие: приказ, заявка  Победитель, лауреат: грамота, диплом, благодарность, сертификат  Участие: приказ, заявка  Победитель, лауреат: грамота, диплом, благодарность, сертификат | 1  2  5  10 |
| 21 | Выступление на общих родительских собраниях;  Выступление педагога;  Выступление детей | Конспект  Конспект, фото | 2  3 |
| 22 | Дистанционная работа с обучающимися, родителями, педагогами  -авторские видеоролики, презентации | Скриншот  Размещенного материала | 1 |
| -обучающие видео уроки |  | 2 |
| - 2 консультаций в месяц | скриншот | 1 |
| -участие в акциях в соц. сетях с хэштегом (от 3 х участников) |  | 1 |
| 23 | Предоставление информации педагогами для размещения на официальных сайтах в сетях интернет: «ВК», «Одноклассники» | Значимое мероприятие, не менее 4 | 2 |
| 24 | Наставничество в ДОУ | Наличие документации | 1 |
| 25 | Показ НОД на базе ДОУ | Конспект | 3 |
| 26 | Участие в РМО:  Предоставление информации;  Показ НОД видео;  Показ НОД | Справка  конспект | 3  5  10 |
| 27 | Подготовка педагогов к участию в РМО, НОД, выступления, оформление  документации для аттестации,  конкурсам | За каждого педагога РМО, конкурс, аттестация | 2 |
| 28 | Наличие 1 категории;  Наличие высшей категории | По факту | 1  2 |
| 29 | Наличие публикаций в периодической печати  - в профессиональных изданиях;  - в иных изданиях | Экземпляр (копия) публикации, сертификат, диплом, благодарность, грамота | 5  1 |
| 30 | Ведение графика работы педагогов | Своевременное ведение;  предоставление графика на начало месяца до 29 числа | 1 |
| 31 | Дополнительное образование детей | 1 раз в неделю  2 раза в неделю | 1  2 |
| 32 | Работа с неблагополучными семьями  Ведение документации | Акт, фото, план | 1 балл за семью  2 |
| 33 | Работа в комиссии по распределению стимулирующих выплат | Ведение документации  Члены комиссии | 2  1 |
| 34 | Ведение профсоюзного сайта  За ведение работы по организации охраны труда в ДОУ | По факту | 3  6 |
| 35 | Создание объектов для эстетического и развивающего характера:  - территория  - помещение  - обновление информационных стендов в ДОУ | Создание  Обновление информационных стендов в доу | 3  2  1 |
| 36 | Исполнительность (многократная) при выполнении поручений, связанных с общественной деятельностью;  Посещение РМО в выходной день | По факту | 1  2 |

Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого воспитателя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в

полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого воспитателя ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат воспитателям производится ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

4.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:

**Критерии оценки деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевые показатели, позволяющие оценить результат качества работ** | **Суммы в %** |
| **1** | **3** |
| Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда. | 3 000,00 руб. |
| За обеспечение сохранность имущества учреждения | 2 000,00 руб. |
| За ведения табеля учёта рабочего времени сотрудников | 3 000,00 руб. |
| За выполнение обязанностей контрактного управляющего | 7 000,00 руб. |
| Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | 1500,00 руб. |
| Введение документации о получателях компенсационной выплаты | 1500,00 руб. |
| Ведение документации при отсутствии медицинского работника | 1500,00 руб. |
| Озеленение и уход за цветами в помещении ДОУ | 1500,00 руб. |
| Руководство и текущую деятельность профсоюзной организации | 1500,00 руб. |
| За выполнение обязанностей ответственного по охране труда в ДОУ | 4000,00 руб. |

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАДОУ д/с № 37 МО Кореновский район.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений

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

1)работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет -5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

4.1.6. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, старший воспитатель;

- учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя);

- медицинские работники (медицинская сестра)

-обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар детского питания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

4.1.7. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается

в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

- Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре;

- Заведующий, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

4.1.8. Премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края,

награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Учреждения при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, подчиненных руководителю непосредственно.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.7 пункта 4.1 осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ д/с № 37, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения Администрацией муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

**учреждения.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования Кореновский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждений по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

5.2.4. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Администрации муниципального образования Кореновский район, в отношении руководителя учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.5. По решению Администрации муниципального образования Кореновский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МАДОУ д/с № 37, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

5.7. Руководителям учреждений по решению Администрации муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Администрацией муниципального образования Кореновский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления образования администрации муниципального образования Кореновский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления администрации муниципального образования Кореновский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения предоставляется материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет), смертью близких родственников (отца, матери, сестры, брата, мужа, жены, ребенка) в размере одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи принимает в отношении:

руководителя учреждения – Администрация муниципального образования Кореновский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания,

увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника; за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет) и перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм причитающихся Работнику от Работодателя производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

6.5. Расчетные листы выдаются работникам Учреждения персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид | Период | Рабочие | | Оплачено | Сумма | Вид | Период | Сумма |
| Дни | Часы |
| **Начислено:** | | | | |  | **Удержано:** | |  |
|  |  |  |  |  |  | НДФЛ |  |  |
|  |  |  |  |  |  | Профсоюзные взносы |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Выплачено:** | |  |
|  |  |  |  |  |  | За первую половину месяца |  |  |
|  |  |  |  |  |  | Зарплата за месяц |  |  |

6.6. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производиться один раз в год на 1сентября.

6.7. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

Рассмотрено на общем собрании

трудового коллектива

20.02.2024 протокол № 62

