

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2015-2018 годы

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ д/с № 31
_____ О. В.Бондарева
«_____» _____ 2015 г.
М.П.

От работников:
Председатель ППО
МБДОУ д/с № 31
_____ Н.А.Пичкурова
«_____» _____ 2015 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида
№ 31 посёлка Мирской муниципального
образования Кавказский район

(является неотъемлемой частью коллективного договора трудового коллектива
МБДОУ д/с № 31 п. Мирской)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 31 посёлка Мирской муниципального образования Кавказский район (далее МБДОУ д/с № 31) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и редакциями);

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями)

Постановлением Главы Муниципального образования Кавказский район от 17 ноября 2008 года № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановления Главы Муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года № 881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МБДОУ д/с № 31 и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ д/с № 31 с 1 января 2015 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива МБДОУ д/с № 31 на 2015 – 2018 годы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основной образовательной программы МБДОУ д/с № 31, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и

стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ д/с № 31.

Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п., призвано способствовать увеличению дохода работников и на его основе обеспечить рост уровня заработной платы.

1.4.Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года. По инициативе группы работников МБДОУ д/с № 31, заведующего учреждения, по согласованию профсоюзным комитетом, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.5.Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 31 за счет средств краевого бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в МБДОУ д/с № 31 по совместительству;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

систему оплаты и стимулирования труда руководителя, заместителей руководителя и работников МБДОУ д/с № 31.

1.6.Базовая заработная плата работников МБДОУ д/с № 31 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7.С вновь поступающими на работу в МБДОУ д/с № 31 работниками, заключается трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.8.Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 31 на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей заведующего), представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом заведующего МБДОУ д/с № 31

1.9.Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием,

утверждаемым заведующим МБДОУ д/с № 31 и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым МБДОУ д/с № 31 с каждым работником.

1.10. Выплата заработной платы работникам МБДОУ д/с № 31 осуществляется «10» и «25» числа каждого месяца.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, по согласованию с трудовым коллективом МБДОУ д/с № 31 эти сроки могут быть перенесены. В декабре месяца заработная плата выплачивается до завершения финансового года: за первую половину месяца до 20-25 декабря, за вторую половину месяца до 30 декабря.

Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.

1.11. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в **приложении № 1** к положению об оплате труда работников МБДОУ д/с № 31 являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ д/с № 31

II. Порядок и условия оплаты труда МБДОУ д/с № 31

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 31

Размер фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 31 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год по следующей формуле:

$S_o = S_n + S_c + S_d$, где:

S_o – общий объем субсидии для муниципального учреждения;

S_n – объем субсидии по нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов);

Сс – объем субсидии дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Сд – объем субсидии для осуществления доплат педагогическим работникам в муниципальных дошкольных учреждениях.

2.2. Распределение фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 31

2.2.1. Заведующий МБДОУ д/с № 31 формирует и утверждает штатное расписание дошкольного образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Расчет заработной платы заведующего, заместителей, главного бухгалтера МБДОУ д/с № 31

2.3.1. Должностной оклад заведующего МБДОУ д/с № 31 устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества воспитанников, и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

$Ор = Осрп \times К$, где:

Ор – должностной оклад заведующего МБДОУ д/с № 31

Осрп – расчетный средний оклад работников

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада заведующего д/с № 31 устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению;

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

2.3.2. Оклады заместителей, главного бухгалтера устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада заведующего, исчисленного в соответствии с подпунктом 2.4.1 настоящего Положения.

2.3.3. Заведующему, заместителям заведующего устанавливаются надбавки за выслугу лет:

1.	при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет	5%
2.	при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет	10%
3.	при стаже педагогической работы свыше 10 лет	15%

2.3.4. Главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за выслугу лет:

1.	при общем количестве лет непрерывной работы в учреждениях образования от 1 до 5 лет	5%
2.	при общем количестве лет непрерывной работы в учреждениях образования от 5 до 10 лет	10%
3.	при общем количестве лет непрерывной работы в учреждениях образования свыше 10 лет	15%

2.3.4. Заведующему, заместителям заведующего устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада руководителя на следующие повышающие коэффициенты:

1) за наличие квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 0,10,

высшая квалификационная категория - 0,15;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и имеющихся отраслевых наград:

«Грамота министерства образования Российской Федерации» - 0,05

«Нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 0,075

за наличие государственных наград, почетных званий:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,075

«Заслуженный учитель Кубани» - 0,075

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

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

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3.5. Заведующему, заместителям заведующего устанавливаются выплаты за специфику работы (компенсационные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за организацию работы двух и более коррекционных групп 20%

Применение выплат за специфику работы (компенсационные выплаты) не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБДОУ д/с № 31

2.5.1.Оплата труда работников МБДОУ д/с № 31 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.5.2.Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.5.3.Оплата труда работников МБДОУ д/с № 31 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий работников;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);

- согласования с профсоюзным комитетом МБДОУ д/с № 31.

2.5.4.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются заведующим учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в **приложении № 1** к настоящему Положению, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ д/с № 31.

2.5.5.Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными для данных категорий работников нормативно-правовыми актами и распорядительными документами краевого и/или муниципального уровня.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5.6. Установление окладов работникам МБДОУ д/с № 31, должности которых не включены в пункт 2.5.4, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район, утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования Кавказский район.

2.5.7. 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.8. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ д/с № 31 применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников продолжающегося не свыше двух месяцев определяется в соответствии с **приложением № 3** настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера всем работникам МБДОУ д/с № 31

2.6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ д/с № 31 предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ д/с № 31 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

2.6.2.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

В МБДОУ д/с № 31 устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

2.6.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,5 (включительно).

2.6.4.Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.6.5.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ д/с № 31 предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по приказу заведующего МБДОУ д/с № 31 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ д/с № 31, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

2.6.6.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться:

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

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Особенности установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа педагогического и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала отражены в **приложении № 5** к настоящему Положению.

2.6.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

2.6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных подпунктами 2.6.3 и 2.6.6 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с **приложением № 4** пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 31, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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 специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу.

2.7.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 4%.

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

2.7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

2.7.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере- 35 %

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

Размер доплаты составляет:

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

не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

2.7.9.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.10.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с **приложением № 7** к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

2.8.Порядок и условия премирования работников МБДОУ д/с № 31

2.8.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ д/с № 31 могут устанавливаться премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего МБДОУ д/с № 31 по согласованию с профсоюзным комитетом и рабочей комиссией по распределению стимулирующих выплат МБДОУ д/с № 31 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной МБДОУ д/с № 31 на оплату труда работников:

Старшего воспитателя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

других работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ д/с № 31 - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБДОУ д/с № 31.

2.8.2. Приказом начальника управления образования устанавливается сумма премирования руководителю дошкольного образовательного учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2.8.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью 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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.8.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.8.6. Критерии оценки деятельности работников для выплаты премии отражены в **приложении № 8** к настоящему Положению.

2.9. Материальная помощь

2.9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с **приложением № 9** к настоящему Положению.

2.9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБДОУ д/с № 31 на основании письменного заявления работника.

2.9.3. Материальная помощь заведующему МБДОУ д/с № 31 выплачивается из фонда стимулирования руководителя (или экономии, сложившейся по фонду оплаты труда учреждения в конце календарного года) на основании приказа начальника управления образования по заявлению заведующего МБДОУ д/с № 31 .

3. Гарантии по оплате труда

3.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем образовательного учреждения, положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 31, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Управляющим советом.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

3.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

3.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

3.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов МБДОУ д/с № 31 по решению общего собрания трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения.

3.7. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 31 производится на основании трудовых договоров, заключенных между заведующим МБДОУ д/с № 31 и работниками.

3.8. Оплата труда заведующего МБДОУ д/с № 31 производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

4. Порядок определения стажа педагогической работы

4.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о полном

наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении № 10** к настоящему Положению.

4.3.Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении № 11** к настоящему Положению.

5.Штатное расписание

5.1.Штатное расписание МБДОУ д/с № 31 формируется и утверждается заведующим МБДОУ д/с № 28 в пределах выделенного фонда оплаты труда, в целях реализации уставных задач и задания, установленного учредителем.

5.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МБДОУ д/с № 31.

5.3.Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом МБДОУ д/с № 31.

5.4.В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

5.5.Численный состав работников МБДОУ д/с № 31 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива и рекомендовано к утверждению (протокол № 1 от «10» апреля 2015 года).

Председатель собрания:

О.В.Бондарева