



Председатель
первичной профсоюзной организации
Черешнева А.В. Черешнева А.В.
09.01.2020 г.

Председатель
первичной профсоюзной организации
Черешнева А.В. Черешнева А.В.
09.01.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №9 «ВАСИЛЕК» Г.ГРЯЗИ ГРЯЗИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового коллектива.
Протокол от 09.01.2020 № 1

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 « Василек» г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области (далее- Положение, учреждение) разработано на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации , Законом Липецкой области от 11.12.2013 г. № 217-ОЗ «О нормативах финансирования муниципальных дошкольных образовательных организаций», отраслевыми соглашениями, в том числе соглашением, заключенным между Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Управлением образования и науки Липецкой области на 2018-2021годы, Устава Грязинского муниципального района, Положения «Об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района», принятого решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10.2008 года № 75 (с изменениями и дополнениями), постановления администрации Грязинского муниципального района Липецкой области № 241 от 30.01.2015г года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» с изменениями от 13.12.2017г, Постановления администрации Грязинского муниципального района Липецкой области № 1959 от 22.10.2010 года «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работы учреждений образования Грязинского муниципального района», Постановления администрации Грязинского муниципального района № 81 от 24.01.2019 г. «Об установлении групп оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений на 2019 год».

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации, принимается с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических ... и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

1.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, по заявлению работника перечисляется на их счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются: **3 и 18** число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата работника перечисляется на банковскую карту работника по его письменному заявлению.

1.9. Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обеспечивает выдачу расчетного листка с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,
- размеров и оснований произведенных удержаний,
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

или выплаты заработной платы не в полном объёме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

1.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы ему выплачивается денежная компенсация в размере *одного процента* от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчёта включительно. *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором, но не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236ТК РФ).* За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя сохраняют заработную плату в полном размере.

1.12. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения. Обязанность работодателя – знакомить работников со штатным расписанием под роспись в листе согласования.

1.13. В целях снятия социальной напряженности работодатель обязан информировать коллектив работников об источниках и размере фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников.

2.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, применяется унифицированная форма (Тарификационный список педагогических работников). Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год.

2.3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

2.7. В случае уменьшения у педагогов в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

2.8. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к областному отраслевому Соглашению на 2018-2021 годы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель;	Воспитатель
Инструктор по физической культуре, педагог-психолог	Воспитатель

2.9. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию у него сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.11. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также работников замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.12. Оплата труда воспитателей, замещающих **с их письменного согласия** временно отсутствующих других воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, осуществляется из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

Иной порядок оплаты труда применяется к случаям, когда работа воспитателей за пределами рабочего времени (смены) с их письменного согласия осуществляется в тот же день по инициативе работодателя в связи с неявкой сменяющего работника или родителя. Продолжение работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, согласно п. 3 части второй статьи 99 ТК РФ является сверхурочной работой.

2.13. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 149 ТК РФ относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и компенсируется в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Вести суммированный учет рабочего времени по окончании календарного года. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т. ч. при временном приостановлении функционирования учреждения по инициативе администрации Грязинского муниципального района или отдела образования администрации Грязинского муниципального района. В соответствии со статьей 99 ТК РФ работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником, поскольку продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

- за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю – инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям;
- за 36 часов в неделю – педагогу-психологу;
- за 20 часов в неделю – учителю-логопеду;

– за 25 часов педагогической работы в неделю – воспитателям специальных (коррекционных) групп для воспитанников с отклонениями в развитии.

2.15. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 2.14., составляет 40 часов в неделю.

2.16. Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению к Положению об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятое решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29 октября 2008 года №75 (с изменениями).

Должностные оклады специалистов и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложению к Положению об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятое решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29 октября 2008 года №75 (с изменениями).

2.19. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Грязинского муниципального района №81 от 24.01.2019 г. «Об установлении групп оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений на 2019 год»;

2.20. В целях соблюдения Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" выплачивается пособие по беременности и родам не позднее 10 календарных дней с момента, как работник предъявила больничный лист руководителю учреждения.

2.21. В целях соблюдения Порядка, утверждённого приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 г. № 1012н (п.24) выплачивается пособие женщинам, вставшим на учёт в ранние сроки беременности если справку о постановке на учёт работник предоставила вместе с листком нетрудоспособности по беременности и родам. Если документы на отпуск по беременности и родам работник не предоставила, то пособие за ранние сроки выплачиваются в течение 10 календарных дней с момента, когда она предъявила справку о постановке на учёт.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Положением об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятое решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29 октября 2008 года №75 (с изменениями) работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - дополнительная работа, не входящая в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанная с реализацией образовательных программ;
 - за работу с воспитанниками с ОВЗ или нуждающимся в длительном лечении детьми) до 20% должностного оклада (ставки);
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при расширении зоны обслуживания;
 - при увеличении объема работы;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" .

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4. Каждый работник ДООУ работает по графику, установленному и утвержденному руководителем ДООУ в соответствии с кругом обязанностей каждого работника и согласованного с профкомом.

Режим работы устанавливается для воспитателей в две смены:

- первая смена с 7.00 до 14.20
- вторая смена с 11.40 до 19.00.

Для узких специалистов (музыкальных руководителей, инструктора по физкультуре, педагога-психолога) режим работы устанавливается согласно утвержденному графику на начало каждого учебного года.

Режим работы для:

- заместителей заведующего - по графику, утвержденному заведующим на начало каждого учебного года.
- для младших воспитателей - с 8.00 до 17.00, перерыв на обед с 14.00 до 15.00

- для сторожей - по специальному графику, утвержденному заведующим ДОУ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ). Устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожам ДОУ. Учетным периодом считается год.

3.5. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы(ч.3 ст.153 ТК.)

При работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится из расчета тарифной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.7. В группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья педагогам устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной

платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

3.8.В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты %
Воспитатель ДОУ		
	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы

3.9. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера руководителям, их заместителям устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

3.10. Перечень и размеры выплат компенсационного характера для руководителя и заместителей:

- выплаты руководителю и заместителям, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда – до 25 % должностного оклада.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - a) с воспитанниками с отклонениями в развитии (в т.ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; детьми, проходящими социальную реабилитацию - до 20% должностного оклада;
 - b) с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей - до 20% должностного оклада.

3.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.12. При увольнении работника ему выплачиваются компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск, компенсационные выплаты, связанные с увольнением, выходное пособие в день увольнения, либо в последующий после увольнения день (ст. 140 ТК РФ).

IV.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации Грязинского муниципального района Липецкой области № 1959 от 22.10.2010 года «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего

характера работы учреждений образования Грязинского муниципального района» (с изменениями и дополнениями).

4.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
 - ежемесячные выплаты заместителям заведующего за наличие грамоты Министерства просвещения РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград – 10% от оклада;
 - ежемесячные выплаты заместителям заведующего за нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ») - 15% от оклада;
 - выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю – 20% от оклада;
 - разовые премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.
- ежемесячная выплата заместителям руководителя за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:
- от 1 до 5 лет – 10%;
 - от 5 до 10 лет – 20%;
 - от 10 до 15 лет – 25%;
 - свыше 15 лет – 30%.

4.3. При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности.

4.4. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада или в абсолютном значении следующим категориям работников:

а). Младшим воспитателям:

- за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста сверх минимального размера оплаты труда в размере 10% с 1 января 2020 года, с 1 июля 2020 года – 20%;

б) Кухонному рабочему-145,55%:

- отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов;

-личный вклад в проведение ремонтных работ.

в) Уборщику служебных помещений- 145,55%:

- отсутствие нарушений законодательства по результатам проверок органов государственного надзора;
- исполнение обязанностей дежурного, поста охраны на центральном входе здания ДОУ;
- качественное и своевременное выполнение поручений администрации.

г) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания -140,68%:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- оперативность выполнения заявок по устранению неполадок в учреждении;
- осуществление погрузочно-разгрузочных работ.

д) Сторожу- 42,1%:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- организация полива цветников, огорода в выходные и праздничные дни;
- ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке;
- участие в ремонтных работах, субботниках.

е) Дворнику -150,62%:

- отсутствие случаев получения травм при поддержании надлежащего состояния территории;
- исправность и сохранность уличного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);
- отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию оборудования и имущества;
- сохранность зеленых насаждений и их ограждений;
- выполнение ремонтных работ, участие в субботниках.

ж) Работнику учреждения, ответственному за работу по охране труда - 30%:

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда;
- за осуществление контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда;
- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или)

- опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению.
 - з) Ответственному лицу, курирующему работу консультационного пункта для родителей детей, не посещающих дошкольное учреждение – 5000,00 рублей (при наличии экономии ФОТ).
 - и) Ответственному лицу, курирующему работу дополнительных образовательных услуг в учреждении – 2000,00 рублей.
 - к) Ответственным лицам за работу в информационных системах: «Барс. Электронный Детский Сад», «Барс. Родительская плата», «Барс. Дополнительное образование», «Меркурий» - 3000,00 рублей.
 - л) Ответственному лицу (заместителю заведующего) за организацию работы в проекте «Вклад в будущее» – 3000,00 рублей;
 - м) Ответственному лицу, исполняющему обязанности калькулятора (составление и корректировка ежедневного меню, отбор проб, ведение журналов по питанию) - 2000,00 рублей;
 - н) Ответственному лицу, обеспечивающему работу официального сайта учреждения – 1000,00 рублей;
 - о) Ответственному лицу (заместителю заведующего) за организацию и проведение работы по инновационной деятельности – 3000,00 рублей;
 - п) Ответственному лицу (заместителю заведующего) за организацию и проведение входного контроля – 1000,00 рублей;
 - р) Ответственному лицу (заместителю заведующего) за организацию и проведение мониторинга качества дошкольного образования – 1000,00 рублей.

4.5. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

4.6. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.7. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем один раз в год в январе – по итогам календарного года. Для определения размера выплат стимулирующего характера руководитель представляет в комиссию отдела образования самоанализ результатов деятельности (оценка выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности) ежегодно до 20 декабря. Выплаты

производятся ежемесячно. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу руководителю учреждения.

4.8. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 100% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 70% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливается в минимальном размере.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера **работникам учреждения** определяется два раза в год: в январе – по итогам предшествующего января полугодия, в июле – по итогам предшествующего июлю полугодия. Поощрительные выплаты за эффективность работы выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей эффективности труда (далее – показатели) работников образовательного учреждения, которые являются приложением к указанному Положению (*Приложение №1*). Оценочные листы составляются в одном экземпляре.

4.10. Оценка выполнения утвержденных показателей осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органов государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Размер поощрительных выплат за эффективность труда работников ДОО определяется следующим образом:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);
- на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в январе и июле производится подсчет процентов за полугодия по всем показателям. Ежемесячно начисление процентов производится от фактически отработанного времени и ставки заработной платы для каждого работника. После подсчета процентов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист (*Приложение 2*), отражающий суммарное количество процентов, набранное каждым работником.

4.12. Работники учреждения, в том числе и совместитель (внутренний или внешний), представляет в рабочую комиссию оценочный лист и аналитическую справку о работе по выполнению показателей эффективной работы за полугодие **до 15 января и до 15 июля**. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей. Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся два раза в год в январе и июле **до 20 числа**.

4.13. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале

пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц)», которая заверяется подписью руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

4.14. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей эффективности работы работников образовательного учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда по полугодиям. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

4.15. Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации.

4.16. В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ставят свои подписи и дату согласования и передают в рабочую комиссию

4.17. После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель учреждения издает приказ о поощрительных выплатах за эффективность труда работникам на полугодие и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

4.18. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его процентами, работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии. А комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.19. Комиссия обязана осуществлять проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.20. По истечении 10 дней после заседания комиссии, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.21. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление стимулирующей части заработной платы производится за фактически отработанное время, исключая период нахождения в ежегодном отпуске, ученическом отпуске, на курсах повышения квалификации, нахождение на больничном листе.

4.22. Педагогам и специалистам, вновь пришедшим в учреждение, в течении 3-х месяцев (испытательный срок) выплачивается стимулирующая часть заработной платы в размере 100%. После истечения испытательного срока стимулирующая часть заработной платы вновь принятых педагогов и специалистов устанавливается в размере 150% от должностного оклада по принимаемой должности до момента составления работником оценочного листа и заседания рабочей комиссии.

Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребёнком, устанавливаются стимулирующие выплаты за эффективность работы в размере 150% до конца полугодия, до момента составления работником оценочного листа и заседания рабочей комиссии.

4.23. Работникам при замещении другого работника по своей должности расчет производить из своего должностного оклада без учета выплат стимулирующего характера.

4.24. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

4.25. Выплата может быть уменьшена или отменена приказом заведующего в случаях нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения своих функциональных обязанностей.

Работники, имеющие дисциплинарные наказания (приказом заведующего), лишаются доплат и надбавок по усмотрению рабочей комиссии учреждения до 100%.

На 50% снимается выплата в следующих случаях:

- нарушение или неисполнение закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава ДООУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, приказов по учреждению, распоряжений администрации;
- обоснованные претензии родителей (законных представителей), обслуживающего персонала, воспитателей, педагогов друг к другу, негативные личностные отношения с субъектами образовательного процесса, нарушение норм профессионального поведения и профессиональной этики;
- нарушение сроков заполнения документации;
- несоблюдение санитарно- гигиенических требований;
- перестановка или отмена занятий, режимных моментов, мероприятий без разрешения администрации;
- проведение на низком уровне мероприятий ОД;
- пропуски семинаров, совещаний, педсоветов не по болезни;

- наличие взыскания в виде замечания - на срок до трех месяцев с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании.

На 100% снимается выплата в следующих случаях:

- оставление воспитанников без присмотра,
- наличие травмы у воспитанника.

V. Условия и порядок премирования

5.1. Выплата премии руководителю осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Грязинского муниципального района Липецкой области, заместителям руководителя – по приказу руководителя.

5.2. Премирование заместителей руководителя по итогам работы за месяц, квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.3. Премирование заместителей руководителя по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной управлением образования и науки Липецкой области.

5.4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для **невыплаты** премии заместителям руководителя являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.5. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие, год основанием для **снижения** премии заместителям руководителя являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.
- невыполнение государственного задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении

количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

5.6. Премии заместителям руководителя по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

5.8. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

5.9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям руководителя выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год - для заместителей руководителей.

На премирование руководителю, заместителям руководителя ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

5.10. Премии заместителям руководителя выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

5.11. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации Грязинского муниципального района Липецкой области № 241 от 30.01.2015г года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» с изменениями от 13.12.2017г.

5.12. По итогам работы за месяц, квартал, год работникам выплачиваются премии, которые являются формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие критерии:

- личный вклад, творческий подход к организации и проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения в районе и регионе;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых занятиях, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса;
- большой объем выполненной важной для учреждения работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- личный вклад в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения;
- личный вклад в проведение ремонтных работ ДОУ;
- личный вклад в проведение работы по благоустройству и оформлению территории ДОУ.

5.13. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению за фактически отработанное время.

5.14. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

5.15. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

5.16. Основанием для начисления или лишения премии является приказ руководителя. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

5.17. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

5.18. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

6.1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50-,55-,60, 65-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его близких родственников (супруг, супруга, родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

VII. Сроки действия положения. Разрешение споров.

7.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения и утверждается приказом руководителя. Положение вступает в силу с момента регистрации в администрации Грязинского муниципального района.

7.1. В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение Общего собрания трудового коллектива. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания. По решению Общего собрания трудового коллектива руководитель учреждения издает приказ о внесении изменений в Положение и передает на регистрацию в администрацию Грязинского муниципального района.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (заведующим учреждением, председателем Общего собрания трудового коллектива).

7.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.