# C:\Users\Tatyana\Videos\Сканер\2017-10-11\008.jpg

#  Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Итатский детский сад №1 «Гусельки»

Согласовано: Утверждаю:

Председатель Заведующая МБДОУ «Итатский

профсоюзной организации детский сад №1 «Гусельки»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Стрелкова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Черных

 Приказ № 142/1 от 14.09.2016г.

**Положение об оплате труда**

**работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Итатский детский сад №1 «Гусельки»**

 Принято:

 на общем собрании

 трудового коллектива

 протокол № 01

 от 14.09.2016г.

 Итатский 2016г.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Итатский детский сад №1 «Гусельки»» (далее – ДОУ) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Тяжинского муниципального района Кемеровской области от 08.09.2016 года № 127-п «О внесении изменений в постановление администрации Тяжинского муниципального района Кемеровской области от 21.03.2011 № 38-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального района, созданных в форме учреждений»
	2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, предусматриваемый главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ДОУ муниципальных услуг.
	3. Условия оплаты труда работников ДОУ включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника ДОУ, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
	4. Заработная плата работника ДОУ, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.
	5. Оплата труда работников ДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
	6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится путем внесения изменений в настоящее Положение.
2. **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**
	1. **Порядок определения расходов на оплату труда работников, распределение и использование фонда оплаты труда**
		1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение им муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Тяжинского муниципального района Кемеровской области, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
		2. Фонд оплаты труда ДОУ включает базовую и стимулирующую части, и централизованный фонд.
		3. Базовая часть фонда оплаты труда включает:
* выплаты по установленным окладам (должностным окладам) за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;
* компенсационные выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ). Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
	+ 1. При формировании и утверждении штатного расписания ДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывается следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда ДОУ;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

* + 1. Базовая часть фонда оплаты труда имеет следующее распределение между категориями работников:
* для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, составляет не менее 70 процентов;
* для прочего персонала – не более 30 процентов.
	+ 1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам ДОУ в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников.
		2. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда ДОУ. За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты заведующему ДОУ за выполнение показателей стимулирования на основании приказа Управления образования администрации Тяжинского муниципального района.
		3. Неиспользованные средства централизованного фонда (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся заведующему за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда ДОУ.
	1. **Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам**
		1. Заработная плата работников включает в себя:
* оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
* повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в поселке городского типа, входящем в перечень населенных пунктов в Кемеровской области, наличие у работников почетного звания (учитывая специфику отрасли);
* выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
* выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Кемеровской области и Тяжинского муниципального района.

* + 1. Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + (Ор х К2) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О х К1) х Кс, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в поселке городского типа;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

* + 1. В ДОУ устанавливаются следующие профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№******п/п*** | ***Наименование должностей*** | ***Оклад по ПКГ, руб.*** | ***Повышающий коэффициент*** | ***Оклад, должностной оклад (ставка), руб.*** |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |  |  |  |
| 3 квалификационный уровень | 3125  |  |  |
| 1. | Воспитатель (I квалификационная категория) |  | 2,1878 | 6837 |
| 2. | Воспитатель (высшая квалификационная категория) |  | 2,3600 | 7375 |
|  4 квалификационный уровень |  |  |  |
| 1 | Старший воспитатель |  | 2,1878 | 6837 |
| 1 квалификационный уровень |  |  |  |
| 1 | Музыкальный руководитель |  | 2,0163 | 6301 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 2460 |  |  |
| 1. | Младший воспитатель (среднее (полное)общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики) |  | 1,3638 | 3355 |
|  | Младший воспитатель (среднее профессиональное образование) |  | 1,6361 | 4025 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 2460 |  |  |
| 1. | Медицинская сестра диетическая |  | 1,4728 | 3623 |
| Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащего первого уровня»  |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 2382 |  |  |
| 1. | Делопроизводитель |  | 1,4081 | 3354 |
| 2 квалификационный уровень | 2460 |  |  |
| 1 | Повар  |  | 1,4728 | 3623 |
| 1 квалификационный уровень | 2237 |  |  |
| 1 | Кухонный рабочий |  | 1,2597 | 2818 |
| 2 | Сторож |  | 1,1998 | 2684 |
| 3 | Рабочий по стирке белья |  | 1,2597 | 2818 |
| 4 | Кастелянша |  | 1,2597 | 2818 |
| 5 | Грузчик |  | 1,1998 | 2684 |
| 6 | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту | 2460 | 1,2545 | 3086 |
| 7 | Заведующий хозяйством |  | 1,2545 | 3086 |
| 8 | Оператор котельной |  | 1,9638 | 4831 |

* + 1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.
		2. Педагогическим работникам ДОУ, расположенного в поселке городского типа, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы. Исходя из этого, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в поселке городского типа (Кс = 1,25).
		3. Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1 (К2)
		4. В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.
		5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (К2) и суммируется с его окладом (Ор).
		6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почётного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.
		7. В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.
		8. Увеличение размера оклада работника производится при присвоении почетного звания со дня присвоения.
	1. **Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников**
		1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.
		2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор х К2) х Нагр.) / Н ч, где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за почетное звание;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

* + 1. В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.
		2. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.
		3. Тарифной частью заработной платы работников ДОУ, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.
		4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Должность, по которой установлена квалификационная категория*** | ***Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*** |
| Воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, старший воспитатель | Учитель-логопед, старший воспитатель |

* 1. **Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**
		1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:
* получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
	+ 1. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.
	1. **Порядок и условия почасовой оплаты труда**
		1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДОУ.
	+ 1. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО / Н ч мес.i) x Нфакт. мес.i, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагога дополнительного образования, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

* + 1. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
	1. **Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников**
		1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
		2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ, утвержденными в установленном порядке.
		3. Нормируемая часть рабочего времени составляет (норма часов на 1 ставку заработной платы):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Должность
 | Рабочий день, час | Рабочая неделя, час |
| Старший воспитатель | 7,2 | 36 |
| Воспитатель | 7,2 | 36 |
| Музыкальный руководитель | 4,8 | 24 |
| Заведующий ДОУ | 8 | 40 |
| Медицинская диетическая сестра | 7,4 | 37 |
| Заведующий хозяйством | 8 | 40 |
| Младший воспитатель | 8 | 40 |
| Повар  | 8 | 40 |
| Кухонный рабочий | 8 | 40 |
| Кастелянша | 8 | 40 |
| Рабочий по стирке белья | 8 | 40 |
| Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений | 8 | 40 |
| Сторож (почасовая оплата труда) | 8 | 40 |
| Делопроизводитель | 8 | 40 |
| Грузчик | 8 | 40 |
| Оператор котельной | 8 | 40 |

* + 1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
		2. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
	1. **Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников**
		1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
		2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.
		3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:
* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* дежурствами в ДОУ в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся.
	+ 1. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.
	1. **Порядок определения уровня образования**
		1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).
		2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.
		3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.
		4. Наличие у работников
* диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование;
* диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает;
* трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
	+ 1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ДОУ в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
1. **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**
	1. В Центре устанавливаются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Виды компенсационных выплат* | *Размеры выплат* | *Примечание* |
| 1. | За работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | 30% ставки |  |
| 2. | За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) | 40% ставки |  |
| 3. | За работу в вечернее время (с 20 часов до 22 часов) | 20% ставки |  |
| 4. | За сверхурочную работу | в полуторном размере ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере | по желанию работника ему вместо повышенной оплаты может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 5. | Доплата до минимального размера оплаты труда | индивидуальные |  |
| 6. | Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни | за часы работы – в двойном размере | по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит |
| 7. | Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором | Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы |  |
| 8 | За работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки | 12% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников |  |
| 9 | За работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств | 12% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников |  |
| 10 | За минимальную механизацию пищеблока | 12% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников |  |

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления конкретизируются в трудовых договорах работников.
	3. При наличии экономии компенсационной части фонда оплаты труда средства направляются на выплату стимулирующих выплат.
	4. Компенсационные выплаты определяются приказом директора Центра, который согласовывается с профсоюзным комитетом. Согласованный и утвержденный приказ по ДОУ является основанием для начисления компенсационных выплат.
	5. Решение о снижении размера или отмене компенсационных выплат принимается администрацией по согласованию с председателем профсоюзного комитета и оформляются приказом директора.
	6. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
* окончания срока их действия;
* окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены компенсационные выплаты;
* отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
* длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в компенсационных выплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
* не выполнения возложенных обязанностей.
1. **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**
	1. Стимулирование работников ДОУ осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
	2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на стимулирующие выплаты следующим образом:
* премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда);
* выплаты за интенсивность работы (не более 30% от стимулирующего фонда
* выплаты за качество выполняемой работы (10)
	1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.
	2. Фонды стимулирования педагогических работников и прочего персонала рассчитываются отдельно.
	3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, не производятся.
	4. ***Премиальные выплаты по итогам работы***
		1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по основной должности.
		2. Установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется комиссией по установлению, распределению и расчёту премиальных выплат по итогам работы работникам ДОУ (далее – комиссия), работающей в соответствии с Положением о ней.
		3. Премиальные выплаты по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.
		4. Премиальные выплаты по итогам работы в текущем месяце не начисляются работникам:
* отказавшимся от представления результатов мониторинга профессиональной деятельности по их личному заявлению;
* получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины.
	+ 1. Вновь принятым работникам премиальные выплаты по итогам работы начинаются со следующего полугодия.
		2. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании выполнения показателей эффективности деятельности работников ДОУ, являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения ***(приложение)***.
		3. Показатели эффективности деятельности устанавливаются отдельно для каждой категории работников ДОУ: для педагогических работников (педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и программы культурно-досуговой и рекреативно-оздоровительной деятельности, методистов), административных работников (заместителя директора по учебно-воспитательной работе и безопасности жизнедеятельности), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
		4. Установленные показатели эффективности деятельности работников ДОУ связаны с их профессиональной деятельностью и не дублируют должностные инструкции.
		5. К каждому показателю эффективности деятельности устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.
		6. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет максимальную оценку по показателю эффективности деятельности.
		7. Сумма максимальных оценок показателей эффективности деятельности составляет итоговую максимальную оценку работника ДОУ по виду выплат.
		8. Общая сумма оценок показателей эффективности деятельности составляет:
* для работников педагогического и административно-управленческого персонала – 100 баллов;
* для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 100 баллов.
	+ 1. Размер причитающихся работникам премиальных выплат определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки, которая определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на премиальные выплаты по итогам работы и фактически набранного количества оценок всеми работниками ДОУ по данной выплате.
		2. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение срока, на который устанавливается премиальная выплата, может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат и, соответственно, размера начисленных выплат.
		3. Работники ДОУ представляют в срок до 15 июля и 15января в комиссию оценочные листы по выполнению показателей эффективности деятельности, имеющие следующую форму:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Критерии и показатели* | *Индикаторы* | *Формулы расчета* | *Целевое значение показателя* | *Оценка в баллах* | *Самооценка* | *Оценка комиссии* |
|  |  |  |  |  |  |  |

* + 1. Заведующий ДОУ предоставляет комиссии сведения о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат.
		2. Комиссия по оценочным листам определяет итоговое количество набранных оценок всеми работниками ДОУ по видам выплат и стоимость единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).
		3. Комиссия принимает решение об установлении выплат по показателю эффективности деятельности и размере выплачиваемой премии каждому работнику ДОУ и оформляет его протоколом, имеющим следующую форму:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Ф.И.О.* | *Должность* | *Набранная сумма баллов* | *Размер причитающихся выплат* |
|  |  |  |  |  |

* + 1. Заверенная копия протокола передаётся заведующему ДОУ для подготовки приказа. Утвержденный приказ по ДОУ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.
	1. ***Выплаты за интенсивность работы***
		1. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий за дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях работников ДОУ, а также за дополнительные работы отсутствующих в штатном расписании должностей. (Приложение № 2)
		2. Исполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, и дополнительных работ отсутствующих в штатном расписании должностей возлагается на работников приказом заведующим ДОУ.
	2. ***Специальная выплата педагогическим работникам – молодым специалистам.***
		1. Специальная выплата молодым специалистам выплачивается по основному месту работы.
		2. Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».
		3. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:
* 850 рублей - при стаже работы до одного года;
* 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
* 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
* 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.
	+ 1. Назначение выплаты молодым специалистам производятся по заявлению работника.
		2. К заявлению должны прилагаться следующие документы:
* копия паспорта;
* копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
* копия трудовой книжки;
* копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.
	+ 1. Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.
		2. Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.
1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Штатное расписание ДОУ утверждается заведующим ДОУ вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ.
	2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДОУ услуг, ДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.
	3. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.
	4. Положение согласовывается с общим собранием трудового коллектива, профсоюзной организацией и управляющим советом, и утверждается приказом заведующим ДОУ.
	5. Предложения о внесении изменений в действующее Положение могут вносить администрация, профсоюзная организация в лице её председателя, управляющий совет в лице его председателя, другие штатные сотрудники ДОУ с необходимым обоснованием.
	6. Изменения в Положение вносятся в связи с изменением действующего законодательства.
	7. Изменения в Положение оформляются в виде приложения к нему.
	8. Положение вступает в силу с 1 сентября 2016 года.